



Universitat Autònoma de Barcelona

Empleo municipal en Chile. Análisis en clave de género de las municipalidades de La Pintana y Las Condes

Trabajo Final de Máster

Máster en Política Social, Trabajo y Bienestar

Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia - UAB

Autora: Betzabeth Marín Nanco
Directora: Dra. Pilar Carrasquer Oto
03 de septiembre de 2018

Resumen

El siguiente estudio versa sobre las condiciones laborales del empleo municipal de Chile, desde la perspectiva de género. Para ello, se analizan dos municipalidades de la región metropolitana que se encuentran en los polos de dos indicadores: nivel de pobreza y dependencia del Fondo Común Municipal. A partir de datos secundarios obtenidos de Planillas de Personal y Remuneraciones, se genera un análisis estadístico descriptivo. Se corroboran tres hipótesis: El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal es mayor que el de los hombres; el número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal bajo tipos de contratos más precarizantes es mayor que el de los hombres; y el número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal tienen una menor presencia en estamentos con mayor poder y mejor remunerados que los hombres.

Palabras claves: empleo municipal, perspectiva de género, precarización laboral.

Summary

The following study deals with the working conditions of municipal employment in Chile, from a gender perspective. For this purpose, the municipalities of the metropolitan region that are located at the poles of the indicators are analyzed: level of poverty and dependence on the Municipal Common Fund. Based on secondary data from Personnel and Remuneration Worksheets, a descriptive statistical analysis is generated. Three hypotheses are corroborated: The number of women employed in the municipal sphere is greater than that of men; the number of women employed at municipal level under more precarious types of contracts is greater than that of men; and the number of women employed in the municipal sphere has a lower presence in the estates with greater power and better remunerated than men.

Keywords: municipal employment, gender perspective, job insecurity.

Resum

El següent estudi versa sobre les condicions laborals de l'ocupació municipal a Xile des de la perspectiva de gènere. Per això, s'analitzen dos municipis de la regió metropolitana que es troben en els pols de dos indicadors: nivell de pobresa i dependència del Fons Comú Municipal. A partir de dades secundàries obtingudes de les Plantilles de Personal i Retribucions, es genera una anàlisi estadística descriptiva. Es corroboren tres hipòtesis: El nombre de dones que s'ocupen en l'àmbit municipal és major que el dels homes; el nombre de dones que s'ocupen en l'àmbit municipal sota els tipus de contractes més precaris és major que el dels homes; i el nombre de dones que s'ocupen

¹ Estudiante del Máster en Política Social, Trabajo y Bienestar de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Trabajadora Social, Licenciada en Trabajo Social y Licenciada en Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile. La tutora de este trabajo fue la Doctora Pilar Carrasquer Otto y el evaluador metodológico fue el Doctor Joan Miquel Pericàs.

en l'àmbit municipal tenen menys presència en les posicions de més poder i remuneració més elevada que els homes.

Paraules clau: ocupació municipal, perspectiva de gènere, precarietat laboral.

Índice

1	Marco teórico.....	3
1.1	El Trabajo en clave de género.....	3
1.2	El empleo formal en Chile: desigualdades y brechas de género	4
1.3	El empleo municipal: ¿en clave de género?.....	6
2	Modelo de Análisis.....	9
2.1	Pregunta, Objetivos e Hipótesis de Investigación.....	9
2.2	Limitaciones teóricas y empíricas del planteamiento.....	9
2.3	Metodología.....	10
3	Resultados.....	12
4	Conclusiones	22
5	Bibliografía	24
6	Anexos.....	26

1 Marco teórico

1.1 El Trabajo en clave de género

En las últimas décadas, el concepto de trabajo ha sido cuestionado por su mirada androcéntrica. Concebido tradicionalmente como una actividad pública, formal y remunerada, y por tanto masculinizada, aún sigue siendo común escuchar la frase “ahora las mujeres trabajan”, refiriéndose con sorpresa a la creciente inserción laboral femenina en el mercado del trabajo². En este asombro se encuentra implícita la concepción del trabajo como sinónimo de empleo, cuestión que deja fuera las actividades que las mujeres históricamente han desarrollado antes de su paulatina entrada al “mundo del trabajo”. Esta idea viene siendo criticada desde los años 70’ por el movimiento feminista, y en la academia se ha concretado a través de la perspectiva de género que surge en respuesta a la visión marxista del trabajo, ciega al género en el modo de producción capitalista (Carrasco, Borderías, & Torns, 2011). Cabe destacar que este cuestionamiento iniciado en la economía ha sido nutrido por otras disciplinas, como la sociología, la historia y la antropología, obteniendo como frutos principales: la valorización del trabajo reproductivo, y el reconocimiento de la heterogeneidad y desigualdades existentes dentro del colectivo femenino (Torns, 2008).

La crítica feminista y visiones afines, han permitido visibilizar cómo a lo largo de la historia se ha dividido el trabajo entre hombres y mujeres, cuestión teóricamente conocida como la División Sexual del Trabajo (en adelante DST). Este concepto ha dado cuenta de un proceso de construcción y enfatización ideológica de las diferencias funcionales y biológicas que justifica la segregación sexuada de los espacios de reproducción y de producción social, es decir, de la organización de la sociedad (Nash, 2000 y Scott, 2000) con roles, espacios y tiempos definidos para hombres y mujeres, e instituciones que la refuerzan como la familia, el Estado y el mercado (Lerner, 1990). En el espacio de reproducción, la DST se expresa en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas; y en el espacio de producción, en la segregación o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo (Uribe Echevarría, 2008). Así, la DST se concreta- al menos discursivamente³- en la masculinización del trabajo productivo, con alta valoración social y económica, y la feminización del trabajo reproductivo⁴, totalmente invisibilizado.

Este análisis ha permitido ampliar el concepto de **trabajo**. En el presente estudio, el trabajo se entiende como toda actividad necesaria para la reproducción y producción de las condiciones materiales de la vida en una determinada Organización Social del Total del Trabajo. Ésta se encuentra condicionada por diversos modos socioeconómicos, es decir, formas de llevar a cabo el trabajo bajo distintos tipos de relaciones socioeconómicas, caracterizadas por estar o no remuneradas, realizarse a través del mercado o en otros espacios, en sectores informales o informales (Glucksmann, 1995 citado en Sánchez, 2016). Al respecto, se valora la operativización de diversas prácticas de trabajo que

² Esta inserción no ha estado exenta de dificultades, pues el mercado del trabajo mantiene lógicas de tiempo y espacio masculinas. No es objeto de estudio de este trabajo profundizar sobre los usos diferenciados del tiempo entre hombres y mujeres en el escenario laboral actual, para ello se sugiere revisar Carrasco, y otros (2003) y Nuño (2010).

³ Discursivamente existía la una estricta separación de esferas doméstica y mercantil, pero la realidad decía otra cosa. Las sociedades occidentales han mantenido una doble moral sobre la segregación de los espacios público y privado. Si bien a las mujeres de clase alta y media se les prohibía el acceso al mercado del trabajo, a las de clase baja se les permitía desempeñar “trabajos de mujeres”, es decir, aquellas actividades que proyectaban su rol en la familia (Nuño Gómez, 2010; Carrasco, y otros, 2003; Salazar & Pinto, 2002).

⁴ De acuerdo con Carrasquer et al. (1998), se entiende por trabajo reproductivo aquel conjunto de actividades destinadas a la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo, agrupadas en seis dimensiones básicas (Carrasquer, Torns, Tejero, & y Romero, 1998, págs. 101-102). Se releva su carácter no remunerado, fundamentalmente invisible y de poca valoración social. Se trata de un trabajo que, aunque presenta una importante diversidad en función de la clase social de pertenencia, la raza/etnia o la cultura, además de distintas intensidades a lo largo de la trayectoria de vida, se caracteriza en todos los casos por el protagonismo femenino en la disponibilidad para proporcionar bienestar cotidiano y facilitar la participación laboral de los demás miembros del hogar-familia.

se superponen y mantienen límites borrosos, donde el empleo formal constituye una parte muy pequeña del mismo (Williams, 2010 citado en Sánchez, 2016)⁵.

En el escenario actual tanto europeo como latinoamericano, algunas investigaciones han señalado que la rigidez de la DST está parcialmente languidecida. Se observa un incremento de la presencia femenina en el mercado laboral, especialmente intensiva en el grupo de mujeres de menores ingresos económicos, aunque no ha sucedido lo mismo con el colectivo masculino en relación a su participación en el trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, dicha visión no es compartida por quienes estudian el tema. Para Carrasquer (2013), más que una relativa superación de la DST se trata de una recomposición de sus pautas (idea compartida por Nuño, 2010). Esta visión se sustenta en la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados- especialmente de este último- que se ha mantenido y decantado en una mayor carga total de trabajo para las mujeres, lo cual queda bien expresado en el concepto de doble presencia (Balbo, 1991) que sopesa no sólo la carga física, sino también mental del trabajo femenino, se trata de una preocupación/ocupación simultánea de tareas productivas y reproductivas. En ese sentido, algunas investigaciones sobre el trabajo en clave de género están abordando ambos fenómenos, resaltando la relación de interdependencia que existe entre la esfera productiva y la reproductiva, e incluso argumentando que sin el trabajo que implica la reproducción de la vida, es decir, de la fuerza de trabajo, sería imposible el desarrollo del trabajo productivo (Lyon & Glucksmann, 2008). Dicha interdependencia debe entenderse en términos históricos y culturales, y “en relación con otros niveles, como la organización de los procesos económicos o el papel de otras esferas, como la actividad del Estado” (Sánchez, 2016, pág. 62).

Bajo este marco y comprendiendo la complejidad de la interdependencia del trabajo reproductivo y trabajo productivo, este estudio acota su descripción y análisis desde la perspectiva de género al trabajo productivo vinculado al empleo formal en el sector público municipal y sus condiciones laborales.

1.2 El empleo formal en Chile: desigualdades y brechas de género

Las desigualdades y brechas que existen entre hombres y mujeres son modeladas desde la niñez a partir de estereotipos. El reciente Informe GET desarrollado por ComunidadMujer (2016) revisa las brechas de género existentes en Chile a través del ciclo de vida para el periodo 1990 a 2014. Específicamente sobre el ámbito del empleo formal, concluye que persisten las diferencias de oportunidades y modalidades de ingreso al mercado laboral entre mujeres y hombres, así como la segregación ocupacional horizontal y vertical por razones de género.

En relación al **acceso al mercado de trabajo**, se señala que si bien la tasa de ocupación de los hombres es superior a la de las mujeres en todo el período analizado, “la brecha por sexo en la ocupación laboral ha disminuido debido al alza de la tasa de ocupación de las mujeres en las últimas dos décadas y media, que pasó de 37,9% en 1990 a 62,1% en 2014, y a la disminución de la de los hombres, de 89,9% a 86,6%, respectivamente” (ComunidadMujer, 2016, pág. 252). En definitiva, si bien hay más hombres que mujeres ocupados, la brecha se ha reducido en favor de ellas.

⁵ Éstas incluirían: 1) el trabajo remunerado (empleo) formal en el sector privado; 2) el empleo formal remunerado en el sector público o tercer sector; 3) el empleo informal remunerado, que incluiría tanto el trabajo no declarado completamente como los sobresueldos; 4) favores remunerados; 5) el trabajo familiar monetarizado (por ejemplo, cuando un miembro del hogar paga a otro miembro para que realice alguna tarea en la casa); 6) el trabajo formal no remunerado en el sector privado (en forma de prácticas o periodo de pruebas no remunerado); 7) el trabajo formal no remunerado en el sector público o tercer sector (voluntariado); 8) el trabajo informal no monetarizado en organizaciones (por ejemplo, cuando se realiza un tipo de trabajo de voluntariado —como entrenar al equipo de los hijos/as— sin que se controlen los requisitos legales para hacerlo); 9) el trabajo realizado por un individuo a otro no monetarizado (realizado recíprocamente o en un solo sentido, por familiares viviendo fuera del hogar, amigos, vecinos o conocidos); 10) el trabajo no intercambiado (realizado para uno mismo u otros miembros del hogar, sin que exista un intercambio; se incluiría aquí el trabajo doméstico y familiar). Citado en (Sánchez, 2016, pág. 61)

Al desagregar por **nivel educativo**, es posible identificar que las mujeres estudian más que los hombres. “Si se observa la base de la pirámide, las mujeres tienen mayor nivel educativo que los hombres pues en proporción son menos las que no han estudiado formalmente o solo han llegado a la Educación Básica (16,4% de las mujeres y 21% de los hombres)” (ComunidadMujer, 2016, pág. 252). Esto indica que para ellas la educación es una exigencia mayor para ingresar al mercado de trabajo.

Al revisar la **segregación ocupacional** en Chile, se corrobora su existencia tanto horizontal como verticalmente. Por un lado, al distinguir por **rama de actividad**, si bien existe un aumento de la presencia de mujeres en ocupaciones masculinizadas desde 1990, en 2014 es posible advertir cierto patrón en las distribuciones por rama. Las mujeres representan la mayoría de los ocupados/as en Servicio Doméstico (86,5%), Enseñanza (74%), Servicios Sociales y de Salud (71%), Hoteles y Restaurantes (62,9%) y Comercio (50,6%), mientras que en el resto de los sectores están menos representadas, resultando masculinizados los sectores primarios de la economía (Pesca; Minería; Agricultura y Silvicultura), los sectores secundarios (Construcción; Industria Manufacturera; Electricidad, Gas y Agua) y algunos servicios del sector terciario, como Transporte. Esto revelaría que la mayor escolaridad de las mujeres, que en la actualidad supera a la de los hombres “no ha logrado ampliar y diversificar sus oportunidades laborales” (ComunidadMujer, 2016, pág. 255). Específicamente, la Administración Pública es identificada como un espacio no feminizado, con una presencia de mujeres del 40,8% de mujeres en el 2014 (No es posible llegar a ese nivel de desagregación de datos para 1990), contrario a la tendencia mundial. Este dato hay que tomarlo con cuidado puesto que los sectores de salud y educación, que se caracterizan por la sobrerrepresentación de mujeres, se analizan separados de la Administración Pública.

Por otro lado, se corrobora la **segregación vertical o techo de cristal** para el acceso de mujeres a cargos directivos, su presencia disminuye conforme al crecimiento de responsabilidad y poder. Al desagregar a la población por categoría ocupacional, ocurre que “en 2014 la proporción de hombres que se desempeña como *Empleadores* duplica a la de las mujeres (5,5% vs 2,2%), brecha que se ha mantenido estable desde 1990. Así, las mujeres apenas son el 22,9% de esta categoría” (ComunidadMujer, 2016, pág. 264). En esta desagregación, también se releva la categoría *Asalariado del sector público*, que al distinguir por sexo evidencia que el Estado tiende a emplear más mujeres que hombres. “La proporción de hombres en el empleo privado es un 30% superior a la de las mujeres (66,3% vs 50,9%) mientras que la proporción de mujeres empleadas en el Sector Público casi duplica a la de los hombres (15,7% y 9,2%). Así, entre los trabajadores/as por Cuenta Propia y los del sector privado, la distribución entre hombres y mujeres se da bastante parecida a la de la fuerza de trabajo: 44,3% hombres y 36,4% mujeres, respectivamente; mientras que en el Sector Público, la distribución se revierte, existiendo una mayoría de mujeres: 56%.” (ComunidadMujer, 2016, pág. 266). Al cruzar categoría ocupacional y decil de ingresos, es posible identificar la posición de hombres y mujeres en la escala de ingresos. Las categorías *Asalariado Del Sector Privado*, en primer lugar, y *Cuenta Propia*, en segundo lugar, explican la posición de hombres en determinado decil de ingresos, tendencia que en el caso de las mujeres se repite solo hasta el quinto decil, puesto que desde el sexto decil las mujeres tienen mayor presencia en el mundo privado y luego en el mundo público. Por tanto, el empleo público se constituye como un nivelador de ingresos entre hombres y mujeres, al menos entre quienes reciben salarios más altos.

Al caracterizar a la población ocupada (en el empleo formal), hay tres **brechas** importantes: El tipo de contrato, el salario y el puesto de trabajo. En primer lugar, de acuerdo a la formalidad del tipo de **contrato** de trabajo⁶, “el sector público tiene las tasas más altas de cumplimiento de contrato escrito, luego se sitúa el sector privado y finalmente el trabajo doméstico puertas afuera, donde prima el acuerdo de palabra (Arriagada & Gálvez, 2014). La mayoría de las y los trabajadores con contrato, lo tiene con una duración de tiempo indefinido, proporción que es mayor entre las mujeres (76,3%)

⁶ La relación laboral de dependencia significa que se asume un compromiso y una relación de trabajo de subordinación del trabajador/a respecto al empleador/a, lo que implica la existencia de un acuerdo de trabajo y, formalmente, de un contrato escrito.

respecto de los hombres (72,5%). Esta diferencia se explicaría principalmente porque justamente los sectores productivos en los que predominan los contratos temporales (por obra o faena), están masculinizados, como ocurre en la Construcción, por ejemplo” (ComunidadMujer, 2016, pág. 270).

Si se analiza el **salario** de acuerdo a la categoría ocupacional, se obtiene que las mayores brechas se registran entre los *Asalariados*, en particular, entre los del sector público, donde hay una amplia concentración de mujeres, pero que se insertan en puestos de menor categoría (secretarías) o en ocupaciones donde los salarios son menores (profesoras, auxiliares de salud). En él se constata que la brecha promedio alcanza al -20,2%. Cuando se analizan las brechas salariales por nivel educacional, el informe GET es concluyente: las mujeres perciben un salario más bajo que los hombres, siendo la brecha salarial mayor en el grupo que posee más años de escolaridad; salvo, entre las trabajadoras dependientes que han estudiado un Doctorado, que ganan más que los hombres (brecha de 3,4%). Así, el 2014 la brecha salarial entre trabajadores dependientes va desde -7,3% entre quienes nunca estudiaron, hasta el -32,1% en el segmento que ha alcanzado niveles académicos de “Postítulo o Maestría”. Finalmente, al relacionar salarios y jornada de trabajo⁷, las diferencias siempre en contra de las mujeres se dan en los extremos, es decir en las jornadas parciales y en las jornadas sobre las 45 horas, donde la brecha salarial alcanzaba para 2014 el -31% y -35.7% respectivamente. No obstante, en comparación con 1990, es innegable que han disminuido las diferencias (37.2% y 59.1%).

Finalmente, sobre puestos de trabajo y brecha salarial, se destaca el trabajo realizado por Bentancor y Ureta (2018) donde se analizaron los puestos de trabajo multipersonales (con cinco o más personas) del Instituto de Seguridad Laboral dependiente del Ministerio del Trabajo de Chile. Entre las conclusiones de este estudio piloto⁸, se encuentra que: 1) un mismo puesto de trabajo está conformado por varios estamentos, aunque realicen las mismas labores, pudiendo explicar brechas salariales; 2) existen puestos de trabajo feminizados y otros masculinizados⁹, lo que podría explicar una diferencia estadísticamente significativa de un grado en la escala de remuneraciones a favor de los hombres con respecto a las mujeres que desempeñan el mismo cargo y se encuentran en el mismo estamento; 3) la experiencia excluyó a personas bajo categorías contractuales que no fueran las de Contrata y Planta; 4) Incluir a las personas contratadas bajo la modalidad de honorarios es complejo debido a que no necesariamente cumplen una jornada, no responderían a una jefatura, la diversidad de condiciones bajo la cual estas personas son contratadas sería amplia, entre otras; 5) Por último, la duración del estudio (dos años) puede reducirse si se produce estadística descriptiva de la diferencias en cuanto a diferencias de grados entre hombres y mujeres (o de estamentos).

1.3 El empleo municipal: ¿en clave de género?

El Estado chileno es unitario. Ello significa reconocer que tiene un solo centro de impulsión política y gubernamental. Sin embargo, frente al exacerbado centralismo han surgido dos mecanismos correctivos: la desconcentración y la descentralización administrativas. La primera corresponde a la Administración Central del Estado¹⁰ y la segunda da origen a órganos con personalidad jurídica propia de derecho público, independientes jerárquicamente y con patrimonio propio, como los municipios.

⁷ Respecto de la jornada de trabajo, en 2014 la jornada parcial (30 horas o menos), el 64,8% de los ocupados son mujeres, y entre los que trabajan más de 60 horas, el 70% son hombres. (ComunidadMujer, 2016, pág. 274).

⁸ Se trata del primer estudio en el Sector Público sobre puestos de trabajo desde la perspectiva de género. No existe experiencia de análisis similar en ningún organismo del Estado centralizado y descentralizado.

⁹ Se estableció que un puesto de trabajo será feminizado si 60% o más de quienes trabajan en éste son mujeres, al tiempo que será masculinizado si menos de 40% son mujeres. Y, por último, aquellos puestos de trabajo en el que trabajen entre 40% y 59,9% de mujeres serán considerados “neutros”.

¹⁰ El Gobierno, se encuentra encabezado por el/la Presidente/a de la República, quien es el Jefe de Gobierno y de Estado, asesorado por los Ministros de Estado, jefes de los Ministerios. Éstos se dividen en Subsecretarías, cuyos responsables son los subsecretarios, y se subdividen en Divisiones y Departamentos. Territorialmente, los Ministerios se desagregan en Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI). Así mismo se hallan las Superintendencias, alto grado de autonomía y desconcentrados funcionalmente, que se relacionan con el Gobierno Central a través de los Ministerios. Esta estructura es conocida como la Administración Central del Estado.

Ahora bien, no existe descentralización política ni económica, porque esto implicaría cuestionar el carácter unitario del Estado¹¹.

La literatura sobre el mundo municipal versa principalmente sobre Descentralización y Participación Ciudadana. La municipalidad tiene por finalidad satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la respectiva comuna. Es calificada como órgano responsable de la “administración” local, pero no de “gobierno” como sí ocurre a nivel de regiones y provincias. Esta situación pone en entredicho el compromiso de la Constitución con la descentralización, en tanto las únicas autoridades con derecho a gobernar son designadas por la Presidencia de la República, y los órganos elegidos popularmente (Consejo Regional y Municipios) son meros administradores (Fundación DECIDE, 2016). Ser gobierno local es una demanda sentida por el municipalismo chileno, insistiendo constantemente en la necesidad de mayores recursos económicos y poder político, argumentando la multiplicidad de sus funciones¹² y su vínculo con la ciudadanía como cara más visible- incluso más accesible- del Estado. No obstante, para Fernández (2013), antes de concederles este estatuto, es menester modificar la normativa vigente que establece mismas normas y funciones para municipios tan distintos unos de otros. Algunas “dotadas de numeroso personal, abundantes recursos, soporte tecnológico, etcétera, y otras, quizá la mayoría, con escasos recursos, pequeña dotación de personal, falta de capacitación, que languidecen por su incapacidad de enfrentar los desafíos que les demanda la comunidad local” (Fernandez, 2013, pág. 153). En ese sentido, es perentorio que asignar mayores ingresos y aumentar el Fondo Común Municipal, puesto que “sin un municipio fuerte, la regionalización y descentralización administrativa se encuentran condenadas al fracaso” (Fernandez, 2013, pág. 159).

Uno de los ámbitos donde se expresan las diferencias entre municipalidades es el de personal. Cuestión que afecta no solo la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras del Estado, sino también de la calidad con la que ejercen la función pública. Sin embargo, las condiciones y dinámicas laborales de quienes se emplean en los municipios son un tema escasamente abordado. Esto es llamativo sabiendo que el empleo público ha sido históricamente, y esto no es exclusivo de Chile, un referente para el empleo privado en tanto referente para avanzar en derechos laborales, incluidos los sindicales. Con todo, se considera vital dar cuenta de cómo han afectado las transformaciones del trabajo y el empleo en el Estado, porque podrían estar demarcando el tránsito hacia un empleo decente o hacia uno precarizado, considerando que en territorios donde no llega el sector privado, el sector público resulta ser una fuente de empleo relevante y estratégico para la superación de la pobreza y la exclusión social, objetivo número uno de la agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU.

¹¹ En la actualidad, el territorio chileno se divide en 15 regiones, 54 provincias y 346 comunas. El poder del/de la Presidente/a se desconcentra en figuras inferiores. Las regiones forman los gobiernos regionales a cargo de los intendentes, designados por el/la Presidente/a de la República, acompañados por el Consejo Regional (órgano resolutivo, nominativo y fiscalizador de aquél/la). Las provincias forman el gobierno provincial cuyo responsable es el/la Gobernador/a Provincial, acompañado por el Consejo Económico y Social Provincial. Finalmente, la comuna constituye la unidad más pequeña de la división político-administrativa, en la cual no se forman “gobiernos comunales” sino municipalidades responsables de la administración local, que se encuentra a cargo del Alcalde y el Concejo (órgano resolutivo, nominativo y fiscalizador de aquél/la); existe también el Concejo Económico y Social de carácter consultivo y representativo de los organismos sociales. Cabe señalar, que en la actualidad las autoridades comunales y provinciales son escogidos por votación popular y duran cuatro años en sus puestos; recién en 2020, los Gobernadores regionales podrán ser escogidos por el mismo mecanismo electoral.

¹² El Municipio comparte funciones con organismos descentralizados que operan en la comuna. Comparte atribuciones “en materia de educación, cultura, salud pública, protección del medio ambiente, asistencia social y jurídica, capacitación y promoción del empleo, fomento productivo, turismo, deporte, recreación, urbanización, vialidad urbana y rural, construcción de viviendas sociales, transporte y tránsito público, prevención de riesgos, protección de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofes, seguridad ciudadana, todo ello según lo dispone el artículo 4 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 18.695” (Fernández, 2013, pág. 155)

En sus inicios y hasta hace pocas décadas, la Administración Pública se caracterizaba por ser fuente de empleo con mejores condiciones laborales que el mundo privado¹³ (Durán, Gálvez, & Narbona, 2016). Sin embargo, en el último tiempo, se ha cuestionado fuertemente el rol del Estado como empleador por su adherencia a procesos de flexibilización del trabajo, que han decantado en una creciente precarización de su estructura, generando procesos de privatización y subcontratación de servicios (Martín Artiles, 2013; Arredondo, 2015). Hoy el 12% (1.001.955) del total de personas ocupadas en Chile se declaran asalariados públicos (INE, 2018), pero la cifra parece ir decreciendo. Complejos fenómenos que se han agudizado incluso en países como Chile que han ratificado convenios internacionales que exigen al mercado laboral, público y privado, medidas que les hagan transitar hacia el Trabajo Decente (OIT, 2015).

En este país, tras un largo período de Dictadura (1973 a 1990), los gobiernos sucesores han enfrentado los desafíos que impone la Democracia, así como la globalización y la sociedad del conocimiento¹⁴, levantando procesos de Modernización en la función pública. Existe una idea común respecto de que la Modernización del Estado ha implicado formas de organización empresarial, introduciendo lógicas de eficiencia y racionalización del gasto público, mediante la flexibilización del recurso humano (Arredondo, 2015; Garretón, 2001; Salazar & Pinto, 1999). Al respecto, las investigaciones sobre este tema han estudiado en profundidad a la Administración Central del Estado (SERNAM & CEGECAL, 2004; Guerrero, 2005; Arredondo, 2015; Ureta Sánchez, 2016). Hasta la década de los 80', la Administración Pública¹⁵ presentaba una estructura bastante clara de acuerdo a su calidad contractual: planta (contrato indefinido y calidad de funcionario/a) y contrata (contrato a plazo fijo, sin acceso a carrera funcionaria). Si bien en las últimas tres décadas, ha crecido mucho más la segunda modalidad contractual, lo más notorio es el aumento exponencial de otro tipo de contrato: El contrato a **Honorarios** que, en teoría, refiere al personal que realiza labores esporádicas y no habituales del servicio público, por lo cual es excluido de la dotación. Esta situación resulta preocupante, tal como lo han señalado recientes estudios (Valdebenito, 2017; Durán, Gálvez, & Narbona, 2016; AMUCH & Escuela de Gobierno Local, 2016; Arredondo, 2015), porque la relación contractual que establece un/a trabajador/a a honorarios con el Estado es civil, liberando al segundo de la protección laboral que pudiera darle al primero

La precarizada situación de trabajadores/as a honorarios está siendo recientemente visibilizada. Los pocos estudios que han profundizado sobre su realidad, han presentado conclusiones generales sobre su situación en los municipios, donde se registra proporcionalmente la mayor dotación de personal y donde ha sido común conocer casos que permanecen por años en la misma condición contractual. Además, los estudios revisados no coinciden en la magnitud de la dotación de personal municipal, cuestión clave y de base para generar cualquier análisis sobre las condiciones y dinámicas laborales que se dan en el interior de las municipalidades chilenas. Este problema de medición no se encuentra en la dotación con contrato indefinido (planta) o contrato a plazo fijo (contrata), cuyos registros son estables y relativamente claros de observar en las estadísticas oficiales de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública, sino en el personal contratado a Honorarios. Hay estudios que señalan que su magnitud en el total de municipios es cuarenta y cinco mil aproximadamente para el 2016 (Durán, Gálvez, & Narbona, 2016; AMUCH & Escuela de Gobierno Local, 2016), mientras que hay otros que señalan que bordean los 133.000 o incluso más (Valdebenito, 2017; Espinoza, 2017). Este es un tema que cualquier estudio sobre la composición y calidad del empleo público tendrá que atender.

¹³ Mayor estabilidad, mejores salarios, mayor propensión a incluir mujeres en su dotación, más y mejores condiciones de seguridad y salud laboral, e incluso era un actor fundamental en la reducción de la pobreza al generar empleo donde las empresas privadas no llegan.

¹⁴ En este contexto, Chile asume desafíos que pueden vincularse con su entrada a la OCDE en 2010, como primer país sudamericano en lograrlo, y asumir la búsqueda de los estándares mundiales que esta organización exige.

¹⁵ Tanto en el Gobierno Central como en los órganos descentralizados, como los municipios.

Cabe destacar que existe una cuarta categoría contractual, se trata de personas que están bajo Código del Trabajo, es decir, bajo la normativa laboral que protege a los/as trabajadores/as de sector privado.

La perspectiva de género exige como mínimo analizar los datos desagregados por sexo, pero el único dato que fue posible hallar en la literatura y estadísticas oficiales sobre personal municipal refiere a la dotación de planta y a contrata, que apenas representa un 14% y un 30% respectivamente del total de la dotación municipal a nivel nacional en el año 2016. De acuerdo al Informe Nacional de Capital Municipal (AMUCH & Escuela de Gobierno Local, 2016), en 2016 existe un 44% de participación femenina, lo que está bajo el 57% de la misma participación en el nivel central. A partir de ello, dicho informe pone como desafío promover la inserción de mujeres en la administración pública local. Sin embargo, esta conclusión es a lo menos incompleta si en los análisis desagregados por sexo quedan excluidas formas contractuales tan significativas numéricamente como la población a Honorarios.

2 Modelo de Análisis

2.1 Pregunta, Objetivos e Hipótesis de Investigación

Frente a la pregunta por cuáles son las condiciones del empleo público municipal en Chile, desde una perspectiva de género, el presente estudio tuvo por objetivo general analizar las condiciones laborales que ofrece el empleo público a nivel municipal desde una perspectiva de género, a través de los casos que ofrecen las comunas chilenas de La Pintana y Las Condes. Para ello, 1) se caracterizó las condiciones del empleo a nivel municipal, incluidos los sectores de salud y educación, y luego 2) se identificó si la distribución de las condiciones laborales es desigual entre hombres y mujeres.

De acuerdo a lo planteado en el Marco Teórico, existe la conclusión de que las mujeres se encuentran sub-representadas en el mundo municipal, rompiendo con la tendencia occidental de feminización del empleo público. Sin embargo, esta reflexión se realiza en base a una acotada muestra, que solo representa a funcionarios(as) de la Planta Municipal y a Contrata, regímenes propios del Servicio Público, pero que deja fuera a miles de personas que trabajan para el municipio, en forma directa o a través de corporaciones municipales. Sumado a ello, lejos de que la presencia de mujeres se encuentra reducida, este estudio sostiene que la tendencia sobre la feminización del empleo público en su nivel municipal mantiene condiciones internas que expresan desigualdades y brechas de género. De acuerdo con ello, las hipótesis de este estudio son:

- 1º Hipótesis. *El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal es mayor que el de los hombres.*
- 2º Hipótesis. *El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal bajo tipos de contratos más precarizantes es mayor que el de los hombres.*
- 3º Hipótesis. *El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal tienen menor presencia en estamentos con mayor poder y mejor remunerados que los hombres.*

2.2 Limitaciones teóricas y empíricas del planteamiento

Teóricamente, las transformaciones que ha sufrido el empleo público municipal obedecen a diversos factores, dentro de los cuales se dejó fuera los correspondientes a especificidades comunales, como las históricas y geográficas; esto en favor de avanzar hacia una caracterización de las condiciones laborales que interesa analizar. En términos empíricos, la posibilidad de acceder a datos secundarios de todas las comunas resulta ambiciosa para este trabajo, por ello, tal como se señala más adelante, se han seleccionado dos comunas, de un total de 346, lo que implica un énfasis en la cualificación más que de representación cuantitativa del mundo municipal chileno.

2.3 Metodología

El presente estudio se realizó desde la perspectiva Postpositivista, que relativiza ciertos conceptos ontológicos y epistemológicos de la tradición positivista clásica (Pereira Pérez, 2011). Esto supone que cualquier aseveración de la realidad deberá sujetarse a un examen crítico que facilite la aprehensión de la realidad lo más fiel posible, pero nunca a la perfección. Se asume la existencia de una realidad objetiva que puede entenderse solo imperfecta y probabilísticamente.

Se han seleccionado los municipios de dos comunas de Región Metropolitana, la capital de Chile: La Pintana y Las Condes. Ellas representan dos realidades opuestas de acuerdo con un reciente estudio (Santiago Consultores Asociados, 2016) que clasificó a las comunas de Chile en cuatro clusters¹⁶. Este trabajo señala que las variables claves que mejor definen y diferencian a las comunas chilenas son tres: Población comunal bajo la línea de pobreza, Dependencia del Fondo Común Municipal (FCM) sobre los Ingresos Propios¹⁷ y Grado de ruralidad. En ese sentido, las comunas escogidas para el presente estudio califican como Urbanas, pero difieren en el grado de autonomía del FCM y nivel de pobreza de la población. De tal modo, Las Condes queda clasificada en el *Clúster 1: comunas Urbanas, Autónomas del FCM con Baja pobreza*; mientras La Pintana responde al *Clúster 2: comunas Urbanas, Dependientes del FCM con Alta pobreza*. En cifras, de acuerdo con la Ficha comunal disponible en el SINIM (2018), la encuesta CASEN 2017 indica que la primera de ellas tiene un porcentaje de Población en Situación de Pobreza del 0,56% (total población 294.838), mientras la segunda registra un 13,86% (total población 177.335). Respecto a la Dependencia del FCM, el SINIM (2018) registra un 1,99% y un 83,56%, respectivamente.

En relación a la Población que ejecuta labores municipales en ambas comunas, son necesarias dos aclaraciones. Por un lado, implicó incluir a la población empleada directamente por las Municipalidades de La Pintana y la Municipalidad de Las Condes, como a la población dependiente de la Corporación Municipal de Salud y Educación de Las Condes, organismo privado sin fines de lucro que administra los servicios de educación y salud de dicha comuna, y cuyo directorio es presidido por el/la Alcalde/sa. Por otro lado, esta decisión contempló la inclusión de la totalidad de personas vinculadas laboralmente a dichos organismos: el personal de Planta y Contrata (Protegidos por estatutos especiales del Sector Público); la dotación con contrato a Honorarios (Regulados por el Código Civil, que invisibiliza su vínculo laboral); y la dotación bajo el Código del Trabajo (Normativa que regula a asalariados del sector privado y cuenta propia).

Como método de obtención de datos se utilizaron datos secundarios. Primero, se descargaron los datos sobre Personal y Remuneraciones disponibles para el período 2014 al 2018 (enero) que cada municipio tiene en su página web de Transparencia con acceso libre, pero al resultar insuficientes para los objetivos de este estudio, se solicitaron otros datos a través del Portal de Transparencia pública de Chile. Esto significó cuatro cuestiones fundamentales de contemplar en caso de realizar un estudio similar. En primer lugar, la respuesta demora 30 días, e incluso el organismo puede pedir prórroga por 10 días más a quien solicita la información, como ocurrió en este caso. Además la información fue

¹⁶ Se trata de la investigación realizada por Santiago Consultores Asociados (2016) en cargada por el Ministerio de Desarrollo Social con el objetivo de caracterizar y analizar la estructura institucional municipal y los modelos de gestión asociados a la entrega de servicios y prestaciones sociales en el territorio, en el marco de una instalación progresiva de un Sistema de Protección Social Local.

¹⁷ De acuerdo a la Constitución, artículo 122, el FCM es un mecanismo de redistribución solidaria de ingresos propios entre las municipalidades del país. De acuerdo a la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, el objetivo del FCM es asegurar el logro de los objetivos municipales y su funcionamiento apropiado. Cada municipio recibe una proporción del Fondo recaudado, establecida por la Subdere, la cual se determina mediante una fórmula de distribución que depende de los siguientes componentes: número de municipios, población, importancia relativa de los predios exentos, pobreza y los ingresos recaudados (estos últimos medidos a través del Ingreso Propio Permanente (IPP). El IPP corresponde a la suma del impuesto territorial de beneficio municipal, las patentes municipales de beneficio municipal directo, los permisos de circulación de vehículos de beneficio municipal, los derechos de aseo, los derechos varios, las rentas de inversiones, y las multas e intereses (Bravo, 2014).

entregada de forma parcial porque no era posible disponer recursos para su producción, acogiéndose a la Ley que respalda dicho argumento. En segundo lugar, la complejidad que revistió el método de obtención de datos seleccionado, esto es el uso de datos secundarios y, por tanto, producidos para fines distintos a los de esta investigación, es la alta inversión de tiempo dedicada al tratamiento previo de ellos para integrarlos luego en una única base de datos. Dicha situación puede explicarse en razón de que el formato mínimo que exige la Contraloría General de la República a los servicios públicos descentralizados, no alcanza para hacerles comparables, así como tampoco lo son aquellos registros del Personal y remuneraciones de distintos sectores de servicios en un mismo organismo, probablemente condicionados por normativas y funcionamiento diversos (Anexos 1 y 2). En tercer lugar, el procesamiento previo de datos sobre el personal municipal, de salud y de educación, incluyó una búsqueda exhaustiva de personas que tienen más de un contrato e inclusive bajo formas contractuales distintas, puesto que esto alteraba el dato de Población Total empleada en el organismo. Así por ejemplo, en 2018 existen personas de Planta con un contrato extra en calidad de Honorarios o personas con un contrato a Contrata y dos a Honorarios. Esta revisión exigió eliminar estos casos al momento de comparar *cantidad de personas empleadas*, y se incluyó cuando se analizó *tipo de contratos utilizados en el organismo* en cuestión. Finalmente, dicho procesamiento de datos contempló la desagregación por sexo, ya que el Sistema no exige dicha tarea, y por tanto no estaba contenida en los registros de datos secundarios utilizados.

Se optó por un análisis estadístico descriptivo a través de la Técnica de Análisis de Tablas de Contingencia (TC). Dicha herramienta permite el análisis descriptivo de las relaciones entre variables, así como tratamiento previo para cualquier análisis más complejo de relaciones. Las TC multidimensionales permiten “estudiar la realidad compleja y multidimensional que caracteriza a los fenómenos sociales. Después de haber encontrado una relación significativa entre dos variables la cuestión que se plantea es si la introducción de una tercera variable, llamada de control, modifica la existencia de esta relación, su naturaleza o su intensidad (...) Se trata de ver si una tercera o cuarta variable pueden evidenciar una relación espuria, es decir, una relación inexistente, o bien menos intensa de lo que inicialmente podíamos haber previsto, o ver su interacción con otras variables, al tiempo que permite la validación interna de la relación inicial entre dos variables” (López-Roldán & Fachelli, 2015, pág. 49). En ese sentido, como variables dependientes que den respuesta al objetivo específico 1, se establecieron: la Categoría Contractual (Planta, Contrata, Código del Trabajo u Honorario); el Estamento (Directivo, Profesional, Jefatura, Técnico, Administrativo y Auxiliar); y la Calificación Profesional. Todas las variables fueron desagregadas por sexo, en tanto, interesó responder al objetivo específico 2, sobre las diferencias en la distribución de mujeres y hombres de acuerdo con dichas variables. Como variable control, se utilizó el nivel educativo de la persona empleada. Se analizaron dos momentos del registro del personal: enero 2014 y enero 2018. Esta decisión se basó en la posibilidad de comparar dos momentos de la administración de servicios municipales, caracterizados por tener: un/a Edil distinto, por registrar las condiciones laborales del personal municipal en la mitad de su período de gobierno, salvándose de los ajustes que se producen cuando recién asume una nueva autoridad, y porque registra a la dotación a honorarios, incluyendo a la que se contrata para actividades de verano.

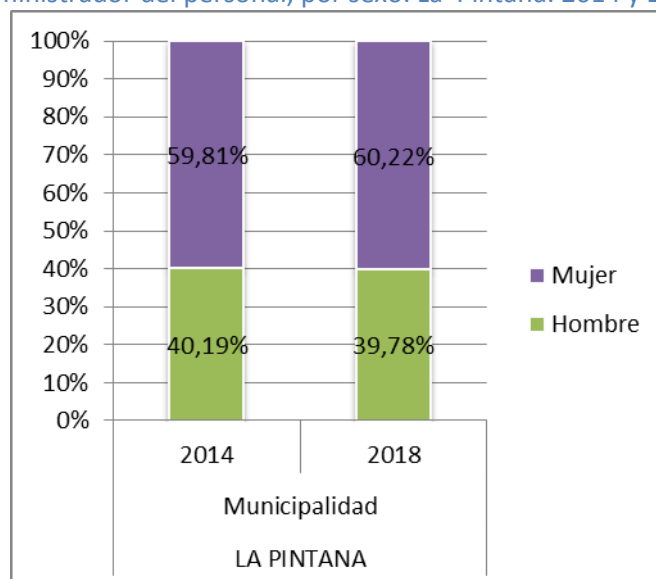
Para el análisis estadístico de las bases de datos secundarios se utilizan los programas Excel y SPSS. Considerando que se trabaja con Población Total, no ha sido necesario aplicar pruebas estadísticas, en tanto “el error estadístico no existiría, y cualquier diferencia, por grande o pequeña que sea, será una diferencia pues la afirmamos de todos los individuos de la población” (López-Roldán & Fachelli, 2015, pág. 16).

3 Resultados

La primera distinción entre las comunas seleccionadas, de acuerdo a los resultados obtenidos, refiere a que los organismos administradores del personal, del presupuesto público y de la ejecución de tareas asignadas a la administración local, son distintos. En el caso de La Pintana, todos los servicios incluidos salud y educación, son gestionados por la municipalidad, cuya dotación era de 2712 personas en 2014, aumentando en un 9% para 2018. Las Condes es un caso distinto, puesto que ha traspasado parte de sus funciones a la Corporación Municipal de Salud y Educación (en adelante Corporación), existiendo así dos organismos, uno público y otro privado, que realizan las tareas de la administración local; de hecho en 2014 su respectivas dotaciones eran de 851 y 1126 personas, incrementándose en 3% y 15% en 2018 (Anexos 3 y 4). Utilizando los datos sobre población total de SINIM (2018), por cada empleado/a municipal en La Pintana (enero 2018) hay un poco más de 60 habitantes, mientras que en Las Condes esta cifra aumenta a casi 136.

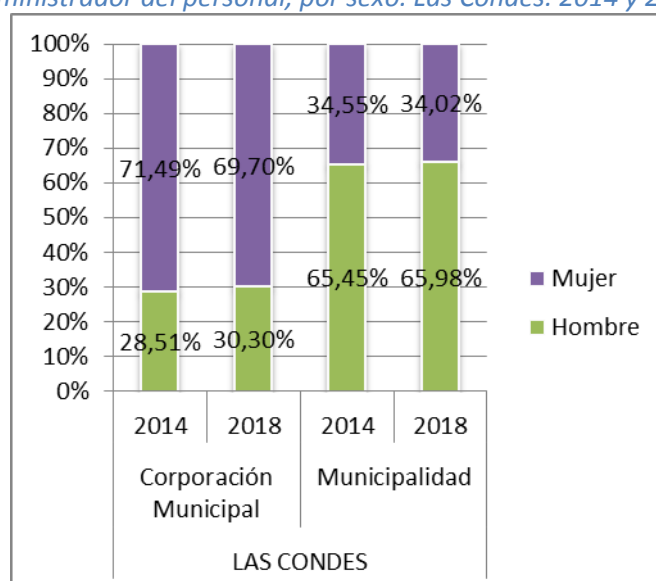
En los gráficos 1 y 2, se observa la proporción que representan hombres y mujeres que trabajan en dichos organismos. En 2014, la Municipalidad de La Pintana tenía una dotación femenina del 59.81% en relación a la masculina, proporción que se incrementa levemente en 2018 (60.22%). En Las Condes, la presencia de mujeres en comparación con los hombres en la Corporación es aún mayor (71.49%) en 2014, y apenas disminuye en 1.79% cuatro años más tarde; no obstante, en la municipalidad de la misma comuna la relación casi se invierte, siendo las mujeres un 40% de la dotación total en 2014 y reduciéndose en 0,52% en 2018. A pesar de la diferencia interna en esta comuna, si se suman el total de personas que ejecutan labores municipales, en promedio las mujeres son el 55.59% de la dotación en 2014, y el 55,32% en 2018. Por tanto, contrario a lo que señala el estudio de AMUCH (2016), la gestión municipal en ambas comunas se encuentra ejecutada principalmente por mujeres. Esto confirma que al menos estas dos comunas, muy disímiles entre sí, siguen la tendencia de las sociedades occidentales, y específicamente de Chile, sobre un Sector Público feminizado.

Gráfico 1. Evolución (%) de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. La Pintana. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

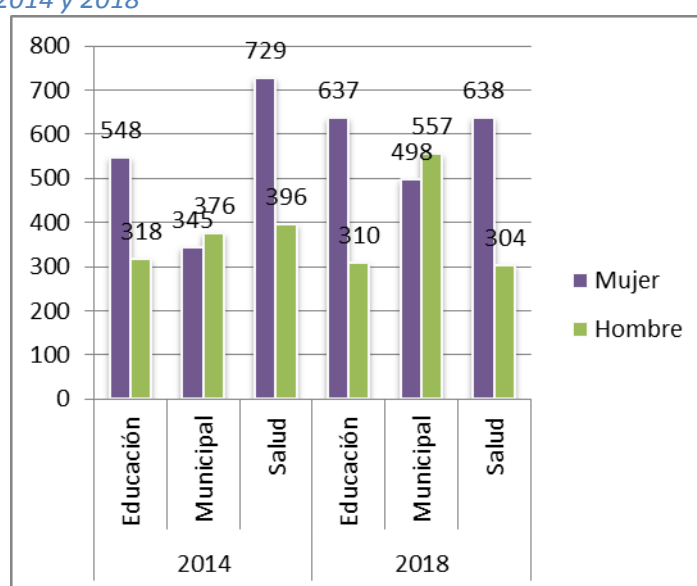
Gráfico 2. Evolución (%) de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. Las Condes. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

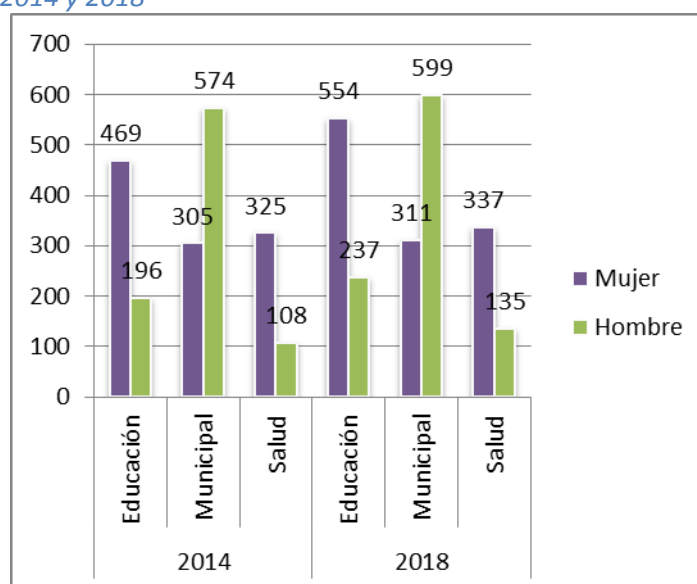
Al desagregar al personal por sector de servicios y sexo, la distribución de mujeres se caracteriza por su sobrerepresentación en los sectores de Salud y Educación (Gráficos 3 y 4). En 2014, las trabajadoras de La Pintana representan un 64.80% y un 63.28% en respectivos sectores, incrementándose para ambos casos en alrededor de cuatro puntos porcentuales en 2018; mientras en Las Condes, en 2014 dicha proporción aumenta a 75.06% en Salud y a 70.53% en Educación, aunque se reducen en 2018, especialmente en el primero de ellos (71.40% y 70.04%). Respecto al sector municipal, la relación se invierte, los hombres son proporcionalmente más en ambas comunas y momentos analizados, aunque no se puede hablar de sobrerepresentación. En 2014, La Pintana registra un 52.15% de hombres en el sector municipal y Las Condes un 65.30%, aumentando en menos de un punto porcentual en 2018 en ambos organismos (Anexos 5 y 6).

Gráfico 3. Distribución (n°) de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. La Pintana. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Gráfico 4. Distribución (nº) de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. Las Condes. 2014 y 2018



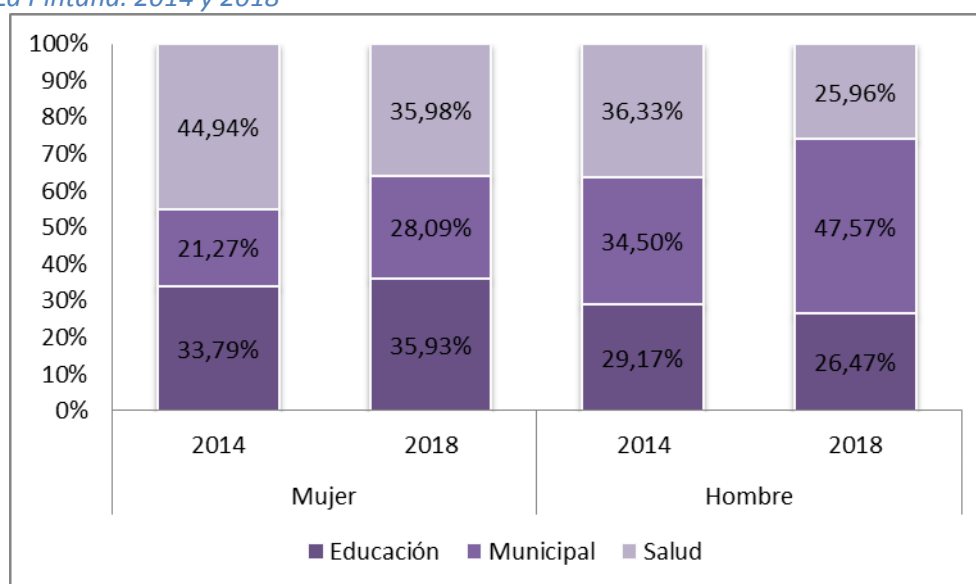
Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

En los gráficos 5 y 6 se observa la distribución interna de cada colectivo entre los sectores que implica la gestión local de los municipios. Al observar a las mujeres, La Pintana y Las Condes presentan una distribución que entre 2014 y 2018 no varía en términos relativos, pero sí en términos absolutos. En la primera las mujeres tienen mayor presencia en Salud (44.94% en 2014 y 35.98% en 2018), luego en Educación (33.79% en 2014 y 35.93% en 2018) y finalmente en Administración Municipal (21.27% en 2014 y 28.09% en 2018; en la segunda, la mayoría de ellas se encuentra en Educación (42.68% en 2014 y 46.09% en 2018), le sigue Salud (29.57% en 2014 y 28.04% en 2018) y al igual que en La Pintana, la menor proporción de mujeres se encuentra en Administración Municipal (27.75% en 2014 y 25.87% en 2018). Cabe señalar que mientras el primer municipio reduce sus brechas en relación a la presencia de mujeres entre sectores, el de Las Condes las aumenta en favor del sector de Educación.

Respecto al colectivo de hombres, se advierte una distribución distinta a la de las mujeres y también difiere entre comunas. En La Pintana, durante 2014 ellos se encuentran presentes en una proporción similar en Salud (36.33%) y Administración Municipal (34.50%), siendo menor su presencia en Educación (29.17%), pero en 2018 dicha distribución no solo cambia en los valores absolutos, sino también en términos relativos, puesto que ahora la mayor cantidad de hombres se encuentra en Administración Municipal (47.57%), reduciéndose considerablemente en los otros dos sectores (26.47% Educación y 25.96% en Salud). Las Condes, sin embargo, mantiene una distribución similar para ambos años: Administración Municipal (65.38% en 2014 y 61.60% en 2018), luego Educación (22.32% en 2014 y 24.41% en 2018) y por último Salud (12.30% en 2014 y 13.90% en 2018). Si bien La Pintana aumenta sus brechas respecto de la presencia masculina entre sectores de servicios y Las Condes las mantiene, es en esta última donde la presencia de hombres en la Administración Municipal es el triple que en los otros sectores.

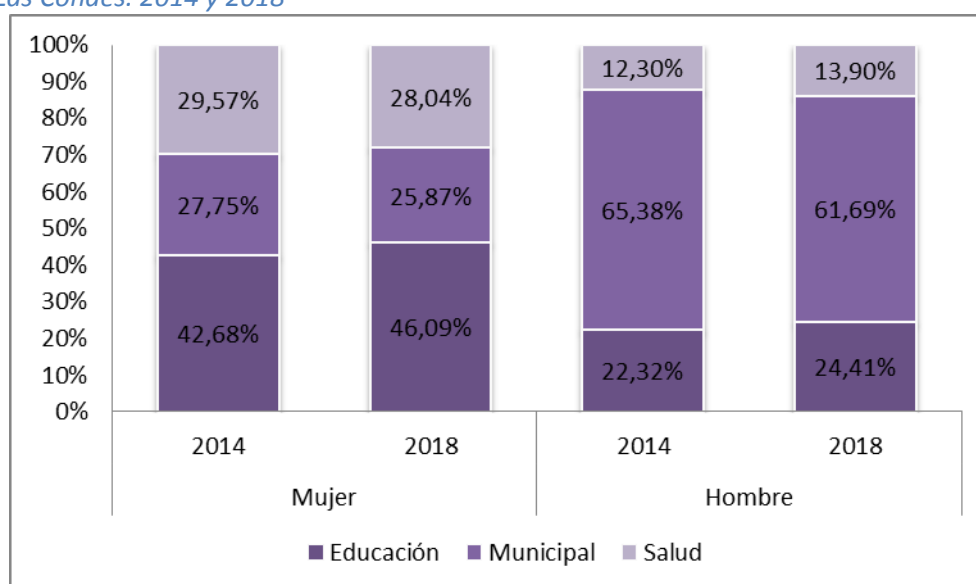
Con todo, las distribuciones señaladas son una clara expresión de la segregación horizontal que genera la División Sexual de Trabajo, donde las mujeres se han incorporado al mercado laboral, pero en actividades feminizadas, es decir, actividades que proyectan su rol tradicional en el espacio doméstico, especialmente el trabajo de cuidados como educación y salud, y los hombres a actividades masculinizadas como el transporte y la construcción.

Gráfico 5. Distribución (%) de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. La Pintana. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Gráfico 6. Distribución (%) de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

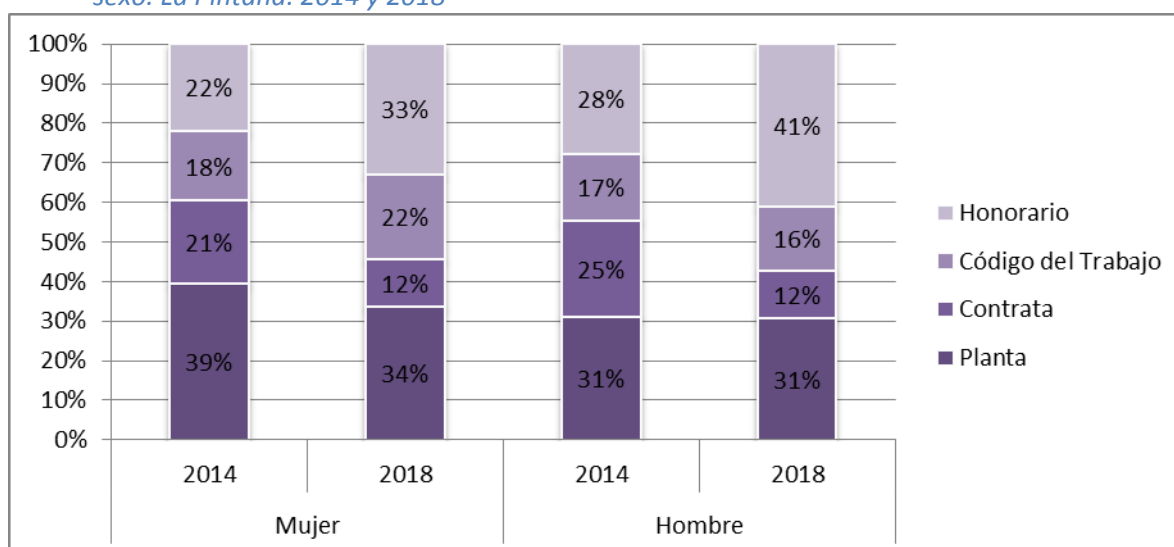


Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

La DST no sólo se expresa en la segregación de ocupaciones de acuerdo al género, sino también, y ahí lo más perverso, es que las ocupaciones tienden a presentar peores condiciones laborales si están feminizadas. En ese sentido, la distribución del tipo de contrato de acuerdo a la normativa que le protege- o desprotege- puede indicar información sobre la calidad de dichas condiciones. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observan diferencias entre hombres y mujeres que desempeñan labores en los municipios de La Pintana y Las Condes. En la primera de ellos (Gráfico 7), como era de esperarse en el empleo público, el colectivo mujeril tiene una importante presencia en la Planta (39%), la figura de mayor estabilidad laboral en el sector público, seguida por el contrato de honorarios (22%), la de mayor inestabilidad y precariedad laboral, le sigue la Contrata (21%) y finalmente por el contrato bajo el Código del Trabajo (18%). En 2018, la fotografía es distinta, puesto que proporcionalmente su

presencia en la Contrata y la Planta se reduce en 9% y 5% respectivamente, y se incrementa en 4% la proporción de mujeres bajo Código del Trabajo y en 11% la de honorarios. En el caso de los hombres, en 2014 la mayor proporción de la dotación se encontraba contratada como Planta (31%), seguida por la de honorarios (28%), Contrata (25%) y finalmente Código del trabajo (17%), mismo orden que el colectivo femenino. No obstante, 2018 registra una variación en la distribución de hombres según el tipo de categoría contractual que adopta, el contrato a honorarios (41%) es la figura más común en los hombres, y la Planta pasa a segundo lugar (31%), manteniéndose estable en relación al año anterior, le sigue el Código del Trabajo (16%) y finalmente la Contrata (12%), figura que experimenta el mayor descenso relativo en comparación al otro período (Anexo 7). De acuerdo con ello, existe un aumento relativo en hombres y mujeres de la contratación que más precariza el vínculo entre empleador y empleado, el de Honorarios, puesto que se trata de una relación de tipo comercial, no laboral. Si bien hay quienes han escogido dicha modalidad contractual por su flexibilidad ya que les permite tener más de un empleo, la mayor proporción no la escoge y termina quedándose por años en esa modalidad, pudiendo variar en sus funciones, pero manteniéndose bajo el mismo “empleador”, pero sin reconocido vínculo laboral. Este fenómeno es la más clara expresión de que el aumento de la flexibilidad laboral se traduce en mayor precariedad de la vida, no solo laboral.

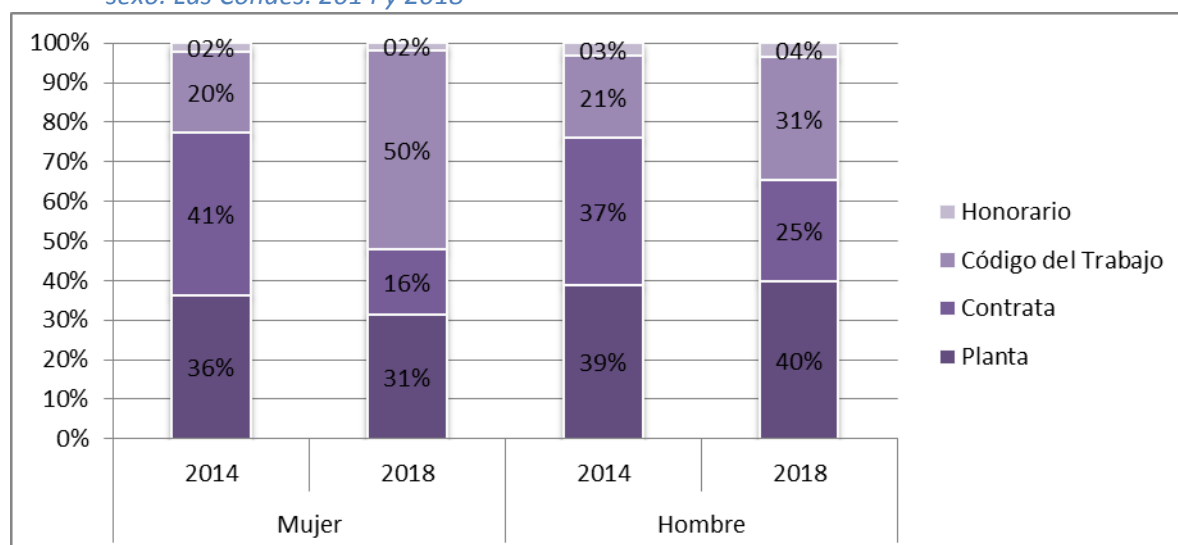
Gráfico 7. *Distribución (%) de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. La Pintana. 2014 y 2018*



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

En Las Condes, al revisar la distribución de mujeres y hombres en las modalidades contractuales referidas, se observa una realidad distinta. En 2014, las mujeres tienen mayor presencia en la Contrata (41%), seguida de Planta (36%), Código del Trabajo (20%) y finalmente Honorarios (0,2%), proporciones que varían totalmente cuatro años después, menos en la dotación a honorario que se mantiene estable. En 2018, el 50% de las mujeres se encuentra bajo la modalidad de Código del Trabajo, un 31% en la Planta, y un 16% en la Contrata. Esto puede explicarse sabiendo que la Corporación que gestiona los servicios de salud y educación, sectores feminizados, contratan bajo la modalidad de Código del Trabajo, y en 2018 aumento en casi un 272% la contratación de mujeres (607 personas). Por el lado de los hombres, en 2014 la mayor proporción se encuentra en la Planta (39%), luego a Contrata (37%), seguida de Código del Trabajo (21%) y al final Honorarios (0,3%), cifra igualmente exigua que en las mujeres. En 2018, varía la distribución de hombres en las distintas categorías contractuales, pero menos pronunciada que en las mujeres, reducen su presencia en la Contrata (25%) y Código del trabajo (31%), manteniéndose relativamente estable la dotación a Honorarios, y aumentando levemente su proporción en la Planta. Cabe señalar que la Corporación aumentó en un 67% la contratación de hombres (302 personas) (Anexo 8).

Gráfico 8. Distribución (%) de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

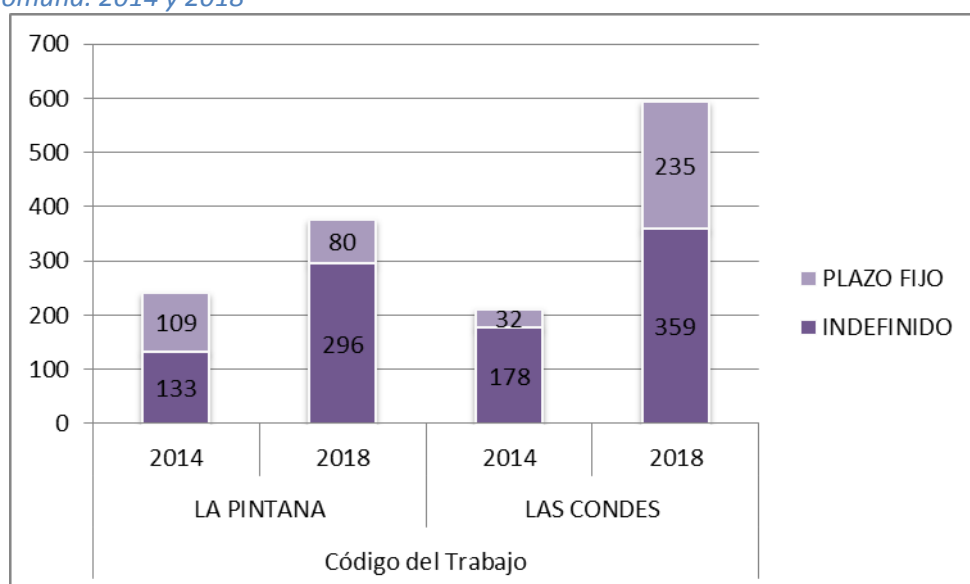


Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

A partir de estos resultados, importa hacer observaciones sobre dos modalidades contractuales analizadas: Honorarios y Código del Trabajo. En primer lugar, lamentablemente los datos no permiten evaluar la antigüedad real de las personas empleadas a honorarios que permanecen por largo tiempo en el servicio público. Solo es posible señalar que en 2018, los datos registran que en La Pintana por cada hombre con un contrato a honorarios de menos de un mes, hay 14 mujeres, y por cada hombre con contrato a honorarios de más de un mes y menos de un año, hay 19 mujeres en la misma situación. Por tanto, en dicha municipalidad la permanencia bajo dicha categoría contractual esta feminizada. Para Las Condes el dato disponible es solo para el tramo entre un mes y un año, donde por cada hombre a honorarios no alcanza a existir una en la misma situación (0,6). En cualquiera de los casos, dichas proporciones relativas se mantienen con valores absolutos. Cabe señalar que los datos secundarios extraídos de transparencia podrían no reflejar la realidad, en tanto existen personas que se han desempeñado por más de un mes o un año bajo esa modalidad contractual, y la duración de su contrato en la práctica ha sido más de un mes o un año, respectivamente. Esto último significa un deterioro de la calidad de vida laboral, especialmente de las mujeres, a través de un tipo de contrato que ni siquiera les considera “trabajadoras”, sino prestadoras de servicios o (falsas) autónomas.

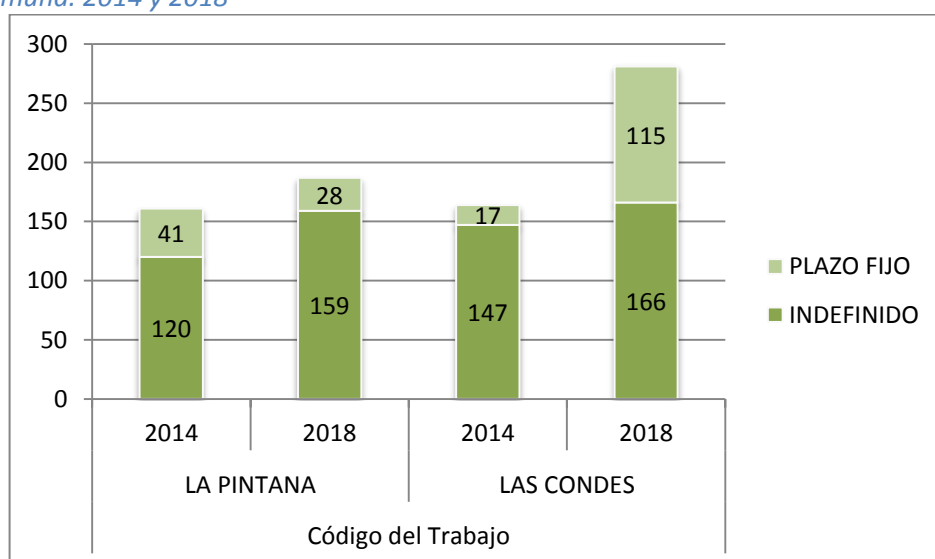
En segundo lugar, la contratación bajo Código del Trabajo, que reconoce la calidad de trabajador/a, aunque no de funcionario/a público, puede proporcionar cierta garantía de derechos laborales que no aporta la modalidad a honorarios, pero no necesariamente es sinónimo de estabilidad. Al observar la distribución de las trabajadoras contratadas bajo esa figura según la duración de su contrato (gráfico 9), existen dos realidades distintas. Mientras la razón entre plazo fijo y plazo indefinido en las mujeres de La Pintana se ha reducido entre 2014 y 2018 (0.81 a 0.27), en Las Condes ha aumentado considerablemente (0.17 y 0.65 respectivamente). Esto significa que en 2018 por cada trabajadora a plazo fijo hay casi cuatro a plazo indefinido en La Pintana (3.7) y solo una en Las Condes (1.5). En el caso de los hombres de ambas comunas (gráfico 10), la razón entre quienes se encuentran a plazo fijo y plazo indefinido se ha reducido en La Pintana 2014 y 2018 (0.34 a 0.18) y en Las Condes ha crecido notoriamente (0.12 y 0.69 respectivamente). Esto quiere decir que en 2018 por cada trabajador a plazo fijo hay seis a plazo indefinido en La Pintana (2.9) y solo uno en Las Condes (1.4). En suma, el aumento observado en la categoría Código del Trabajo por parte de la dotación municipal de ambas comunas, significa acogerse a mayor regulación de la relación laboral, pero no mayor estabilidad en el empleo, especialmente en Las Condes.

Gráfico 9. Distribución (nº) de mujeres bajo Código del Trabajo, según duración del contrato y comuna. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

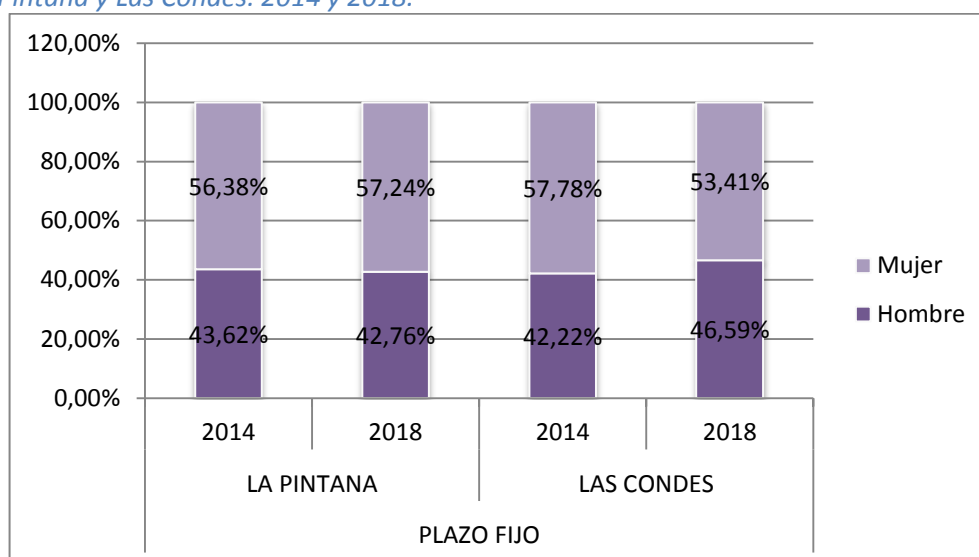
Gráfico 10. Distribución (%) de hombres bajo Código del Trabajo, según duración del contrato y comuna. 2014 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Si se compara la proporción de hombres y la de mujeres en la modalidad contrato a “plazo fijo” (Gráfico 11), ellas siempre representan la mayoría. En La Pintana el porcentaje aumenta 0.8% (56.4% en 2014 a un 57.2% en 2018), mientras que en Las Condes se observa un descenso de 3.4% (57.78% en 2014 y 53.41% en 2018), probablemente porque aumenta la cantidad de hombres bajo Código del Trabajo entre esos años.

Gráfico 11. Distribución (%) de trabajadores/as según duración del contrato y comuna por sexo La Pintana y Las Condes. 2014 y 2018.

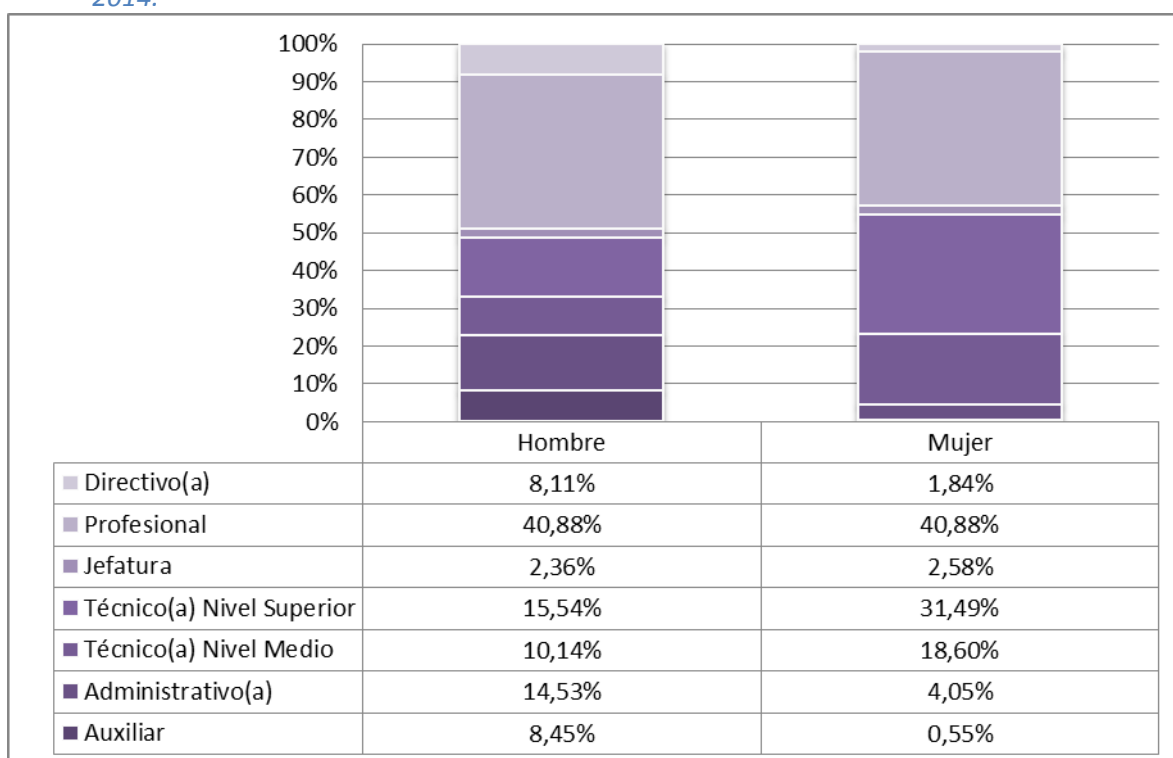


Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Junto con analizar la segregación horizontal en el empleo municipal, interesa identificar si existe segregación vertical a partir de la distribución de hombres y mujeres en los estamentos de la Planta (única figura que puede hacer carrera funcionaria en la administración pública). En La Pintana, la mayor proporción de mujeres se encuentra en el estamento Profesional (40.88% en 2014 y 40.14% en 2018), le sigue Técnica Superior (31.49% en 2014 y 31.22% en 2018) y luego Técnica Nivel Medio (18.60% en 2014 y 18.70% en 2018). En el caso de los hombres, la mayoría relativa se encuentra en el estamento Profesional (40.88% en 2014 y 42.13% en 2018), seguida por Técnico Superior (15.54%) y Administrativo (14.53%) en 2014, y Técnico Nivel Medio (25.56%) y Administrativo (11.24%) en 2018. Esto se condice con lo referido en el marco teórico respecto a la mayor presencia de hombres en donde se exige menos nivel educacional¹⁸, como son el nivel Administrativo y Técnico medio, de hecho la proporción de hombres en nivel Auxiliar en comparación con estamentos superiores, siempre es mayor (8.45% en 2014 y 1.69% en 2018) que la proporción de mujeres en ese mismo escalafón (0.55% en 2014 y 0.17% en 2018).

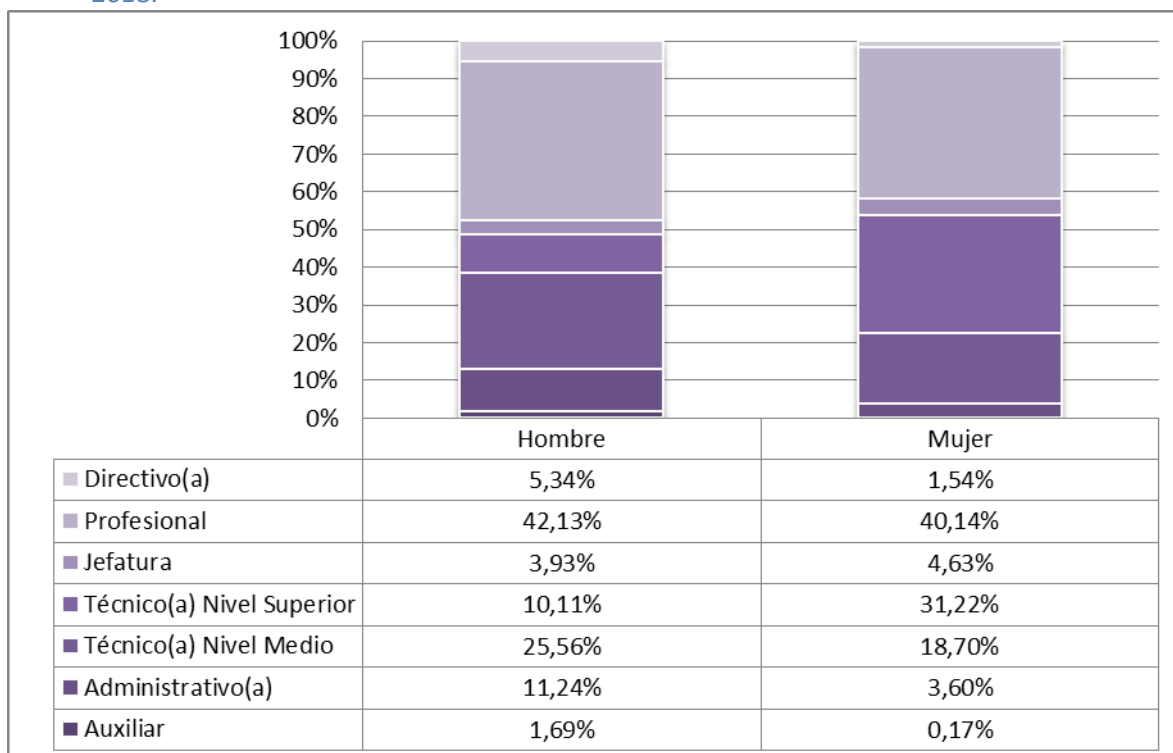
¹⁸ Para estar en el Estamento Auxiliar se exigen mínimo 8 años de educación, en el Estamento Administrativo 12 años, en el estamento Técnico nivel medio 12 años con alguna especialización técnico profesional en ese mismo periodo o al menos un años más al concluir la formación secundaria; el estamento Técnico superior exige al menos 14 años de estudio; el de Jefatura exige 14 años y especialización en los temas vinculados a las funciones desarrolladas en el puesto; el estamento Profesional es aquel con al menos 16 años de estudios (carrera universitaria); y finalmente, el estamento Directivo exige educación universitaria más especialización en la tarea a desarrollar. Sin embargo, existen personas en un estamento con un nivel educativo inferior al señalado para dicho nivel.

Gráfico 12. Distribución (%) de trabajadores(as) de Planta según Estamento, por sexo. La Pintana 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Gráfico 13. Distribución (%) de trabajadores(as) de Planta según Estamento, por sexo. La Pintana 2018.



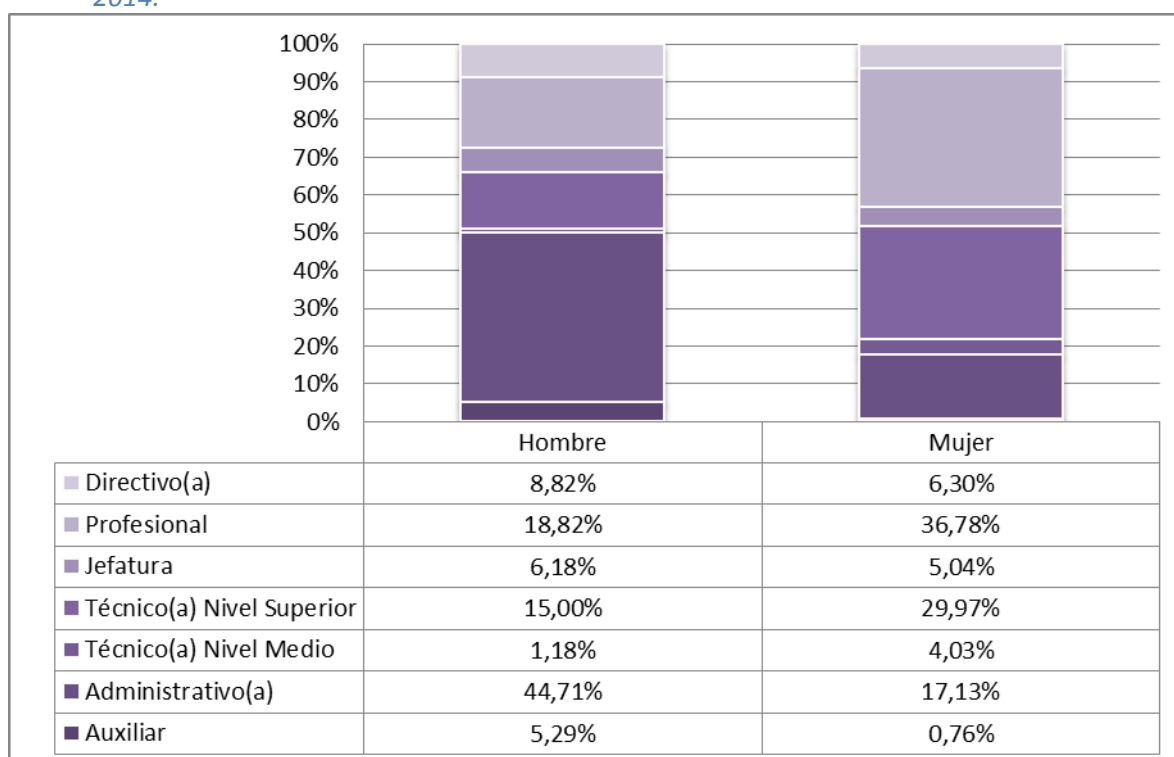
Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

En Las Condes, al igual que en La Pintana, la mayor proporción de mujeres se encuentra en el estamento Profesional (36.78%) y le sigue Técnico Nivel Superior (29.97%). En 2018, la situación

cambia, puesto que la mayor presencia relativa de mujeres ocurre en el estamento Técnico de Nivel Superior (44%), dejando al Profesional en segundo lugar (30.13%). En el caso de los hombres, la mayoría relativa se encuentra en el estamento Administrativo (40.21% en 2014 y 44.71% en 2018), seguida por Técnico Superior (20.88%) en 2014 y Profesional (18.82%) en 2018. Se repite la tendencia de una mayor presencia relativa de hombres en los estamentos que exigen menor nivel educativo, aunque con cifras más altas que en la otra comuna. Respecto al escalafón Auxiliar, siempre es mayor en hombres (0.76% en 2014 y 8.51% en 2018) que en mujeres en ese mismo estamento (0.00% en 2014 y 0.00% en 2018).

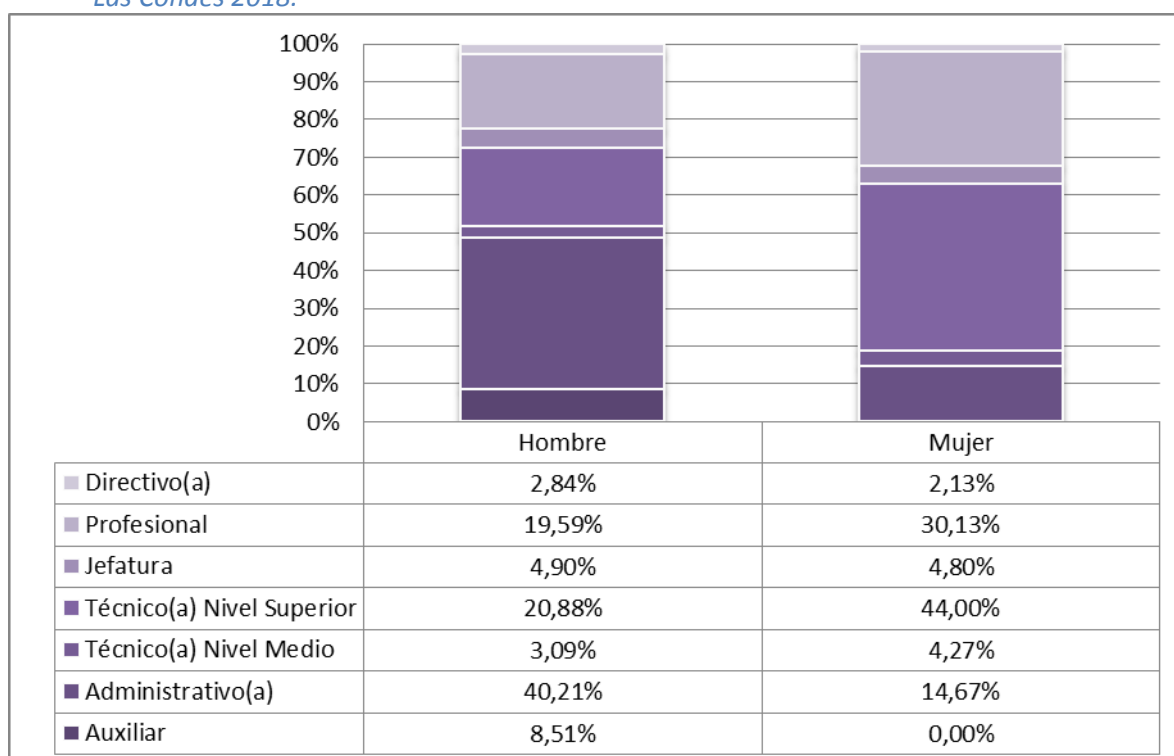
Respecto al techo de cristal, es evidente que las mujeres se encuentran en cargos de responsabilidad, pero no necesariamente de mayor poder. En el estamento de Jefatura de las plantas en La Pintana, donde se encuentran cargos de coordinación, encargados, responsables de y jefe(a), las mujeres tienen un 2.58% de presencia en 2014 y 4,63% en 2018, cifras superiores en ambos años al compararles con las de los hombres (2.36% y 3.93% respectivamente). En Las Condes, el 5.04% de las mujeres se encuentra en Jefatura para 2014, dato menor al de los hombres que registran un 6.18%; en 2018, dichas cifras disminuyen en ambos colectivos, aunque en mayor medida la masculina (4.9% hombres versus 4.8% mujeres). Sin embargo, el Estamento de mayor poder (y mejor remunerado), es decir, el Directivo se encuentra totalmente masculinizado para ambos momentos analizados. En 2014, La Pintana registra una proporción de hombres en dicho estamento correspondiente a un 8.11% del total del colectivo masculino, y de apenas un 1.84% del total de mujeres; en 2018, se observa un 5.34% y un 1.54% respectivamente. La reducción de esta brecha se explica porque los puestos directivos disminuyeron para ambos sexos (de 24 a 19 en hombres y de 10 a 9 en mujeres). Por otro lado, Las Condes que sigue la misma tendencia, registra diferencias menos acentuadas al desagregar por sexo, puesto que en 2014 del total de hombres el 8,82% están en el estamento Directivo y en el caso de las mujeres un 6.30%, para el 2018 se registra un 2.84% y un 2.13% respectivamente, lo que implica una leve reducción de la brecha entre sexos.

Gráfico 14. Distribución (%) de trabajadores(as) de Planta según Estamento, por sexo. Las Condes 2014.



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Gráfico 15. Distribución (%) de trabajadores(as) de Planta según Estamento, por sexo y comuna. Las Condes 2018.



Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

4 Conclusiones

Tal como han señalado importantes referentes del pensamiento feminista, la perspectiva de género está para convertirse en el Pepe Grillo de investigaciones que analizan la sociedad. En este estudio, y desde una mirada en violeta se describió y analizó la realidad municipal de Chile.

En primer lugar, la revisión bibliográfica referida al tema dio cuenta de la escasa información que se maneja sobre la dotación municipal chilena y lo problemático de la diversidad de modalidades contractuales. De acuerdo con ello, se sugiere como primer paso, ampliar la definición de administración pública, o más específicamente, del personal que pertenece a ésta, considerando los cambios que el Estado ha realizado en su forma de vincularse con quienes ejecutan la función pública. De acuerdo con lo señalado en el apartado 1, es cada vez más común que los municipios funcionen con gran parte de su dotación bajo modalidades contractuales distintas a las establecidas en la normativa nacional que regula al funcionariado público. Especialmente importante es el personal a honorarios (contrato comercial) y el que se encuentra bajo el Código del Trabajo (contrato laboral, pero propio del sector privado).

En segundo lugar, es importante señalar los desafíos metodológicos que implicó el desarrollo de esta investigación. Dada el escaso número de estudios sobre el empleo municipal en Chile y la ausencia total desde el enfoque de género en Chile, fue necesario el levantamiento de información básica y uso de datos secundarios a partir de planillas de Personal de Remuneraciones. Ellas fueron procesadas por largo tiempo antes de ser utilizadas para generar una base de datos que permitiría comparar la información que aportaban. Entre las principales dificultades se encontraron la diversidad de registros para una misma información dependiendo si el personal era de salud municipal, educación municipal o administración pública propiamente tal, y la tarea de desagregar los datos por sexo para el total del personal y por año, ya que no estaban disponibles. En ese sentido, una sugerencia para cualquier

organismo público interesado en avanzar en la igualdad de género es la inclusión obligatoria de la distinción del sexo en las planillas de Personal y remuneraciones, como cuestión básica que facilite el análisis y posibles propuestas para reducir brechas y desigualdades de género en el Estado. Se destaca de este trabajo, que se realizó un esfuerzo porque a diferencia de otros que no han incluido a todas las personas empleadas por un municipio (o Corporación) debido a la complejidad de incluir la diversidad de modalidades contractuales bajo las cuales se encuentran.

En relación a los resultados obtenidos, la experiencia de análisis de la realidad municipal de dos comunas con administraciones política, territorial y económicamente muy distintas, además de su forma de administrar al personal municipal, como La Pintana y Las Condes, permitió levantar información no disponible y proponer una primera fotografía para caracterizar las condiciones laborales a nivel municipal desde una perspectiva de género. De hecho, puede ser un primer paso para generar perfiles municipales en próximos estudios, que conscientes de los efectos de la División Sexual del trabajo, contemplen una visión del trabajo ampliado, partiendo por la desagregación de cualquier análisis de acuerdo al sexo. En ese sentido, el presente análisis describió una serie de condiciones laborales en el empleo municipal y relaciones entre hombres y mujeres que pueden ser explicadas por su vínculo con el trabajo doméstico y de cuidados, pero al que habría que avanzar en un próximo estudio. Ejemplo de ello, es la segregación horizontal que se produce en la distribución de los(as) trabajadores(as) según el sexo.

Específicamente, y a partir de tres hipótesis, se pretendió caracterizar la realidad laboral de hombres y mujeres en el nivel municipal. La primera hipótesis contradecía los datos entregados por la AMUCH & Escuela de Gobierno Local (2016), sobre la dotación femenina: El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal es mayor que el de los hombres. Al respecto, los resultados obtenidos dan cuenta de que la hipótesis es correcta para ambas comunas. Al incluir en el análisis a las dotaciones bajo otras modalidades contractuales, no solo planta y contrata, se pudo evidenciar que en el nivel local también se encuentra feminizado el empleo público, tal como ocurre a nivel de central. Esto se explica porque se está generando una dotación paralela a la funcionaria, para cumplir con la diversidad de funciones que tienen las municipalidades de Chile.

La segunda hipótesis del presente estudio, señalaba que: El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal bajo tipos de contratos más precarizantes es mayor que el de los hombres. En ese sentido, es conveniente señalar que existe una tendencia al aumento de formas de contratación menos estables, tanto para hombres como para mujeres, pero el colectivo femenino es el que se enfrenta en mayor proporción a contratos a plazo fijo o aquellos que permiten cierta flexibilidad laboral como el contrato a honorarios, que faciliten jornadas parciales para desarrollar otro tipo de labores o trabajar por temporada. En ese sentido, se observan tendencias distintas entre las municipalidades estudiadas, probablemente por la estrategia que han escogido para aumentar su dotación: una ha privatizado la gestión de servicios aumentando su personal bajo Código del Trabajo, y la otra ha aumentado la dotación a Honorarios, estableciendo un vínculo que la libera del gasto en seguridad social y protección laboral.

Finalmente, se propuso la hipótesis de que: El número de mujeres que se emplean en el ámbito municipal tienen menor presencia en estamentos con mayor poder y mejor remunerados que los hombres. Esta afirmación fue corroborada a partir del análisis de los estamentos de acuerdo al sexo, evidenciando que no solo la presencia de mujeres es menor en los estamentos de poder, sino que tienden a estar en escalafones que exigen mayores niveles de educación y formación, como el Profesional, pero que se quedan estancadas allí. Este primer alcance al fenómeno debe ser profundizado en próximos estudios, ya que para analizar el techo de cristal lo más recomendable es hacerlo a través de la categoría ocupacional, la distribución por cargo en la organización y las relaciones al interior de ellas. Un ejercicio tremendamente necesario, pero que superaba los tiempos de este trabajo.

A modo de conclusión, cabe señalar que el análisis de dos casos de comuna en ningún caso ha pretendido ser exhaustivo, pero sí puede ser un primer paso para avanzar en análisis desde la perspectiva de género de las realidades laborales de municipios en comunas pobres y dependientes del Fondo Común Municipal como La Pintana, así como de comunas ricas e independientes de dicho fondo como Las Condes. Cabe la pregunta por los municipios más grandes y los rurales: ¿Se repetirán dichas dinámicas?

5 Bibliografía

- AMUCH & Escuela de Gobierno Local. (2016). *Informe Nacional de Capital Humano*. Asociación Chilena de Municipalidades. Santiago: Escuela de Gobierno Local.
- Arriagada, I., & Gálvez, T. (2014). *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género*. (Vol. Serie de Estudios Servicio Nacional de la Mujer.). Santiago, Chile: Departamento de Estudios y Capacitación del Servicio Nacional de la Mujer. SERNAM.
- Balbo, L. (1991). *Tempi di vita*. Milano: Feltrinelli.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata.
- Carrasquer, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91-113.
- ComunidadMujer. (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile*. Santiago: ComunidadMujer.
- Durán, G., Gálvez, R., & Narbona, K. (noviembre de 2016). Salarios en el Sector Público. El mito en torno a los Funcionarios del Estado en Chile. *Ideas para el Buen Vivir. Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad*.(9), 11.
- Fernandez, J. (Julio-Diciembre de 2013). La administración del Estado y las municipalidades en Chile. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*(32), 148-160.
- Fundación DECIDE. (30 de abril de 2016). *Análisis de la estructura del Estado Chileno y su carácter Centralista. Asesoría Parlamentaria*. Recuperado el 01 de marzo de 2018, de [www.gabrielboric.cl: http://gabrielboric.cl/documentos/view.php?id=397](http://gabrielboric.cl: www.gabrielboric.cl: http://gabrielboric.cl/documentos/view.php?id=397)
- Lerner, G. (1990). *La creación del Patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Perspectivas metodológicas y diseños mixtos. En P. López-Roldán, S. Fachelli, & E. d. <http://ddd.uab.cat/record/129382> (Ed.), *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera ed., págs. 1-60). Bellaterra (Cerdanyola del Valles): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

- Lyon, D., & Glucksmann, M. (2008). Comparative Configurations of Care Work across Europe. *Sociology*(42), 101-118.
- OIT. (2015). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El Empleo en plena mutación*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Pereira Pérez, Z. (enero-junio de 2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación. Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 15-29.
- Sánchez, N. (2016). *La división social y sexual del trabajo en transformación. Un análisis de clase en un contexto de crisis (Tesis Doctoral)*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.
- Santiago Consultores Asociados. (2016). *Caracterización y análisis de la estructura institucional municipal y los modelos de gestión asociados a la entrega de servicios y prestaciones sociales en el territorio, en el marco de una instalación progresiva de un sistema de protección social local*. Informe Final, Santiago.
- SINIM. (Agosto de 2018). *Ficha comunal. Sistema Nacional de Información Municipal*. SUBDERE, Ministerio del Interior. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de <http://datos.sinim.gov.cl/index.php>
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 53-73.
- Uribe Echevarría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la division sexual del trabajo*. Chile: División de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.

6 Anexos

- Anexo 1. Descripción de Variables de Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Sector Municipal. Municipalidades de La Pintana y de Las Condes. Enero 2014 y Enero 2018
- Anexo 2. Descripción de Variables de Planillas de Personal y Remuneraciones del sistema de Transparencia Pública. Sectores Salud y Educación. Municipalidades de La Pintana y de Las Condes. Enero 2014 y Enero 2018
- Anexo 3. Evolución de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. La Pintana. 2014 y 2018
- Anexo 4. Evolución de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. Las Condes. 2014 y 2018
- Anexo 5. Distribución de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. La Pintana. 2014 y 2018
- Anexo 6. Distribución de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. Las Condes. 2014 y 2018
- Anexo 7. Distribución de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. La Pintana. 2014 y 2018
- Anexo 8. Distribución de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

Anexo 1. Descripción de Variables de Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Sector Municipal. Municipalidades de La Pintana y de Las Condes. Enero 2014 y Enero 2018

COMUNA:				LA PINTANA				COMUNA:				LAS CONDES			
ORGANISMO:				MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA				ORGANISMO:				MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES			
SECTOR:				MUNICIPAL				SECTOR:				MUNICIPAL			
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA								VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA							
2014				2018				2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDOS	TEXTO		ABARCA GONZALEZ	AÑO	NUMERO	1	2018	ESTAMENTO	TEXTO	8	DIRECTIVOS	ESTAMENTO	TEXTO	8	DIRECTIVOS
NOMBRES	TEXTO		ALEXIS ENRIQUE	MES	TEXTO	1	ENERO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		ALARCON CASTRO CARLOS ROBERTO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		ALARCON CASTRO CARLOS ROBERTO
CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	93	CONTADOR	ESTAMENTO	TEXTO	7	JEFATURAS	GRADO	NUMERO	15	3	GRADO	NUMERO	15	3
GRADO	NUMERO	19	10	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	MUNICIPAL	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	88	ARQUITECT O	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	91	ARQUITECTO
ESTAMENTO	TEXTO	7	JEFATURAS	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA	FUNCION O CARGO	TEXTO	29	DIRECTOR	FUNCION O CARGO	TEXTO	28	DIRECTOR
CARGO O FUNCION	TEXTO	77	JEFE DEPTO. HIPOTECARIOS	APELLIDO MATERNO	TEXTO		GONZALEZ	DIRECCION	TEXTO	16	DESARROLL O COMUNITARIO	DIRECCION	TEXTO	16	DESARROLLO COMUNITARIO
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/05/2005	NOMBRES	TEXTO		ALEXIS ENRIQUE	DEPARTAMENTO	TEXTO	44	-	DEPARTAMENTO	TEXTO	42	-
FECHA DE TERMINO DD/MM/AA	TEXTO	1	FECHA INDEFINIDA	GRADO EUS	NUMERO	18	10	REGION	TEXTO	1	RM	REGION	TEXTO	1	RM
REGION	TEXTO	1	RM	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	105	CONTADOR	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	9	(3)	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	11	(2) (10)
BIENIOS	MONEDA		6.352	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	53	ENCARGADO DE REMUNERACIONES	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
TRIENIOS	MONEDA/ TEXTO		88482 / NO APLICA	REGIÓN	TEXTO	1	RM	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		5.868.760	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		5.885.393
ASIG. PROFESIONAL	MONEDA/ TEXTO		88482 / NO APLICA	ASIG. DIRECCIÓN SUPERIOR LEY 20033	MONEDA/ TEXTO	2	2823890/NO APLICA	REMUNERACION LIQUIDA	MONEDA		4.173.699	REMUNERACION LIQUIDA	MONEDA		4.468.781
ASIG. RESPONSABILIDAD	MONEDA/ TEXTO		78428 / NO APLICA	ASIG. INHERENTE AL CARGO	MONEDA/ TEXTO	2	739638/NO APLICA	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI
ASIG. D.LEY 3551 ART.39	MONEDA/ TEXTO		540385 / NO APLICA	LEY 20008 GESTIÓN JURISDICCIONAL	MONEDA/ TEXTO	2	493216/NO APLICA	N° HORAS DIURNAS	NUMERO	13	40	N° HORAS DIURNAS	NUMERO	17	40

ASIG. LEY 19112 32% A	MONEDA/ TEXTO		105776 / NO APLICA	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	REMUNERACION HORAS DIURNAS	MONEDA		553.859	REMUNERACION HORAS DIURNAS	MONEDA		648.849
ASIG. LEY 19112 20% B	MONEDA/ TEXTO		29804 / NO APLICA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA (*)	MONEDA		1.221.049	N° HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	NUMERO	28	90	N° HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	NUMERO	62	90
ASIG DIRECCION SUPERIOR LEY 20033	MONEDA/ TEXTO		79896 / NO APLICA	HORAS EXTRAORDINARIAS	MONEDA/ TEXTO	3	8/161445	REMUNERACION HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	MONEDA		1.495.418	REMUNERACION HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	MONEDA		1.751.894
ASIGNACION INHERENTE AL CARGO	MONEDA/ TEXTO		2419289 / NO APLICA	Nº HORAS DIURNAS	NUMERO	35	30	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		18/02/2013	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		18/02/2013
LEY 20008 GESTION JURISDICCIONAL	MONEDA/ TEXTO		632608 / NO APLICA	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		161.445	FECHA TERMINO CONTRATO	TEXTO	1	INDEFINIDO	FECHA TERMINO CONTRATO	TEXTO	1	INDEFINIDO
ASIG. MEJORAMIENTO GESTION MUNICIPAL	MONEDA		0	Nº HORAS NOCTURNAS	NUMERO	55	0	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACI ONES	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES
ASIGNACION PERDIDA DE CAJA	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		0	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	2	SI	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI
BIENIO RETROACTIVO	MONEDA		0	Nº HORAS FESTIVAS	TEXTO	1	NO APLICA	VIATICOS	MONEDA		63.521	VIATICOS	SIN INFORMACI ON		
BONIF. COMP INCENTIVO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	MONEDA		NO APLICA								
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/05/2005								
REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		891.434	FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA/TEXTO		31/12/2017 / FECHA INDEFINIDA								
HORAS EXTRAS 25%	MONEDA		113.334	PLANILLA SUPLEMENTARIA N°1	TEXTO	3	PAGO POR \$ 77082 .- (BONO VACACIONES - LEY 21.050)								
HORAS EXTRAS 50%	MONEDA		92.480	PLANILLA SUPLEMENTARIA N°2	TEXTO	2	SE CANCELAN 15 HRS DIURNAS								
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION			VARIOS	TEXTO	1	RENUNCIA VOLUNTARIA (01/01/2018)								
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CONTRATA								VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CONTRATA							
2014				2018				2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDOS	TEXTO		AGUAYO CIFUENTES	AÑO	NUMERO	1	2018	ESTAMENTO	TEXTO	4	PROFESION ALES	ESTAMENTO	TEXTO	4	PROFESIONALES
NOMBRES	TEXTO		JULIO	MES	TEXTO	1	ENERO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		ERAZO ROMAN ROGELIO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		CONTRERAS MORALES ALEJANDRO ESTEBAN

CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	34	LICENCIA ENSEÑANZA MEDIA	ESTAMENTO	TEXTO	4	ADMINISTRATIVOS	GRADO	NUMERO	12	5	GRADO	NUMERO	11	5
GRADO	NUMERO	15	17	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	MUNICIPAL	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	69	ABOGADO	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	68	INGENIERO CIVIL
ESTAMENTO	TEXTO	4	AUXILIAR	APELLIDO PATERNO	TEXTO		AGUAYO	FUNCION O CARGO	TEXTO	14	PROFESIONAL	FUNCION O CARGO	TEXTO	15	PROFESIONAL
CARGO O FUNCION	TEXTO	15	ADMINISTRATIVO	APELLIDO MATERNO	TEXTO		CIFUENTES	DIRECCION	TEXTO	14	JURIDICA	DIRECCION	TEXTO	16	OBRAS MUNICIPALES
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/06/2007	NOMBRES	TEXTO		ALEJANDRA GUINEVIR	DEPARTAMENTO	TEXTO	34	-	DEPARTAMENTO	TEXTO	34	CONSTRUCCION Y AGUAS
FECHA DE TERMINO DD/MM/AA	FECHA		31/12/2014	GRADO EUS	NUMERO	15	15	REGION	TEXTO	1	RM	REGION	TEXTO	1	RM
REGION	TEXTO	1	RM	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	84	LICENCIA DE EDUCACION MEDIA TECNICO PROFESIONAL	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	5	(2) (3)	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	7	(10)
BIENIOS	MONEDA		11114	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	15	ADMINISTRATIVO	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
TRIENIOS	TEXTO	1	NO APLICA	REGIÓN	TEXTO	1	RM	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		5.066.431	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		5.290.030
ASIG. PROFESIONAL	TEXTO	1	NO APLICA	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	1	NO APLICA	REMUNERACION LIQUIDA	MONEDA		3.659.149	REMUNERACION LIQUIDA	MONEDA		4.184.250
ASIG. RESPONSABILIDAD	TEXTO	1	NO APLICA	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI
ASIG. D.LEY 3551 ART.39	TEXTO	1	NO APLICA	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA (*)	MONEDA		586.650	N° HORAS DIURNAS	NUMERO	18	40	N° HORAS DIURNAS	NUMERO	19	40
ASIG. LEY 19112 32% A	TEXTO	1	NO APLICA	HORAS EXTRAORDINARIAS	MONEDA		0	REMUNERACION HORAS DIURNAS	MONEDA		470.003	REMUNERACION HORAS DIURNAS	MONEDA		550.313
ASIG. LEY 19112 20% B	TEXTO	1	NO APLICA	Nº HORAS DIURNAS	NUMERO	24	0	N° HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	NUMERO	39	90	N° HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	NUMERO	43	102
ASIG DIRECCION SUPERIOR LEY 20033	TEXTO	1	NO APLICA	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		0	REMUNERACION HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	MONEDA		1.269.007	REMUNERACION HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS	MONEDA		1.683.957
ASIGNACION INHERENTE AL CARGO	TEXTO	1	NO APLICA	Nº HORAS NOCTURNAS	NUMERO	24	0	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		01/01/2009	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		12/12/2016
LEY 20008 GESTION JURISDICCIONAL	TEXTO	1	NO APLICA	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		0	FECHA TERMINO CONTRATO	FECHA		31/12/2018	FECHA TERMINO CONTRATO	FECHA		31/12/2018
ASIG. MEJORAMIENTO GESTION MUNICIPAL	MONEDA		0	Nº HORAS FESTIVAS	TEXTO	1	NO APLICA	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES
ASIGNACION PERDIDA DE CAJA	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	TEXTO	1	NO APLICA	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI

BIENIO RETROACTIVO	MONEDA		0	FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/06/2007	VIATICOS	SIN INFORMACION			VIATICOS	SIN INFORMACION		
BONIF. COMP INCENTIVO	MONEDA		0	FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA		31/12/2018								
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	PLANILLA SUPLEMENTARIA N°1	TEXTO	3	PAGO POR \$ 110117.- (BONO VACACIONES - LEY 21.050)								
REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		406.649	VARIOS	TEXTO	4	RENUNCIA VOLUNTARIA (01.01.2018)								
HORAS EXTRAS 25%	MONEDA		326.196												
HORAS EXTRAS 50%	MONEDA		127.064												
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION														
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CODIGO DEL TRABAJO								VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CODIGO DEL TRABAJO							
2014				2018				2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDOS	TEXTO		ANTILEF MANQUELAF	AÑO	NUMERO	1	2018	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		GALDAMES ALBERDI HECTOR GONZALO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		ABURMAN MUÑOZ MARIA CONSTANZA
NOMBRES	TEXTO		PATRICIO FERNANDO	MES	TEXTO	1	ENERO	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	10	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	6	PROFESOR DE EDUCACIÓN FISICA
GRADO	TEXTO		NO APLICA	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	COD. DEL TRABAJO	FUNCION O CARGO	TEXTO	8	AUXILIAR	FUNCION O CARGO	TEXTO	7	SALVAVIDAS
CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	5	BASICOS	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ANTILEF	DIRECCION	TEXTO	7	TRANSITO Y TRANSPORT E PUBLICO	DIRECCION	TEXTO	3	DESARROLLO COMUNITARIO
REGION	TEXTO	1	RM	APELLIDO MATERNO	TEXTO		MANQUELAF	DEPARTAMENTO	TEXTO	10	TECNICO Y VIALIDAD	DEPARTAMENTO	TEXTO	3	EVENTOS DEPORTES Y RECREACION
CARGO O FUNCION	TEXTO	3	PIE EL CASTILLO	NOMBRES	TEXTO		PATRICIO FERNANDO	GRADO	TEXTO	1	NO ASIMILADO	GRADO	TEXTO	1	NO ASIMILADO
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/07/1994	GRADO EUS	TEXTO	1	NO APLICA	REGION	TEXTO	1	RM	REGION	TEXTO	1	RM
FECHA DE TERMINO DD/MM/AA	TEXTO	1	FECHA INDEFINIDA	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	11	LICENCIA ENSEÑANZA MEDIA	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	2	(9)	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	2	(1)
ASIG. RESPONSABILIDAD	MONEDA		0	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	2	VIGILANTE	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
BONO JEFE DE TURNO	MONEDA		0	REGIÓN	TEXTO	1	RM	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		643.890	REMUNERACION BRUTA MENSUAL	MONEDA		979.141
MOV. Y COLACION	MONEDA		15.558	ASIGNACIÓN RESPONSABILIDAD	MONEDA/ TEXTO	2	0 / NO APLICA	REMUNERACION LÍQUIDA	MONEDA		407.318	REMUNERACION LÍQUIDA	MONEDA		797.893
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	BONO JEFE DE TURNO	MONEDA/ TEXTO	3	1 / NO APLICA	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI	HORAS EXTRAORDINARIAS SI/NO	TEXTO	2	SI

REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		359.835	MOVILIZACIÓN Y COLACIÓN	MONEDA/ TEXTO	4	18159 / NO APLICA	Nº HORAS EXTRAS	NUMERO	20	36	Nº HORAS EXTRAS	NUMERO	13	127
HORAS EXTRAS DIURNAS	MONEDA		0	BONO DE RESPONSABILIDAD	MONEDA		267.000	REMUNERACION HORAS EXTRAS	MONEDA		122.250	REMUNERACION HORAS EXTRAS	MONEDA		473.141
HORAS EXTRAS NOCTURNAS	MONEDA		39.824	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		01/03/2014	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		05/12/2017
OBSERVACIONES	SIN INFORMACIÓN			REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA (*)	MONEDA		505.701	FECHA TERMINO CONTRATO	TEXTO	1	INDEFINIDO	FECHA TERMINO CONTRATO	TEXTO	2	INDEFINIDO
				HORAS EXTRAORDINARIAS	MONEDA		0	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES
				Nº HORAS DIURNAS	NUMERO		0	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	SIN INFORMACION		
				REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA/ TEXTO		0 / NO APLICA	VIATICOS	SIN INFORMACION			VIATICOS	SIN INFORMACION		
				Nº HORAS NOCTURNAS	NUMERO		22								
				REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA/ TEXTO		105233 / NO APLICA								
				Nº HORAS FESTIVAS	TEXTO	1	NO APLICA								
				REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	TEXTO	1	NO APLICA								
				FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/07/1994								
				FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	TEXTO	1	FECHA INDEFINIDA								
				VARIOS	TEXTO	1	PAGO POR \$110117.- (BONO VACACIONES)								
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: HONORARIOS (PERSONAS NATURALES)								VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: HONORARIOS							
2014				2018				2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDO	TEXTO		ACEVEDO BARRERA	AÑO	NUMERO	1	2017	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		FUENTES VALLEJOS PABLO BENITO	NOMBRE FUNCIONARIO	TEXTO		ALAMOS ILLANES MARIA JESUS
NOMBRE	TEXTO		ROCIO VALESKA	MES	TEXTO	1	DICIEMBRE	GRADO	SIN INFORMACION			GRADO	SIN INFORMACION		
DESCRIPCION DE LA FUNCION	TEXTO	73	(49) CONVENIO JUNJI (PAGO PERSONAL)	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABURTO	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	27	ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	28	ARQUITECTO

GRADO	NUMERO		NO APLICA	APELLIDO MATERNO	TEXTO		RAMIREZ	DIRECCION	TEXTO	14	ADMINISTRADOR MUNICIPAL	DIRECCION	TEXTO	13	OBRAS MUNICIPALES
CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	183	AGENTE EDUCATIVO	NOMBRES	TEXTO		CLAUDIA ESTER	DEPARTAMENTO	TEXTO	9	-	DEPARTAMENTO	TEXTO	22	VIVIENDA Y EQUIPAMIENTO
HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		369.206	GRADO EUS	NUMERO	1	NO APLICA	DESCRIPCION DE LA LABOR	TEXTO	59	REALIZAR UN ESTUDIO DE LAS ESTADÍSTICAS RELATIVAS A RECLAMOS, SUGERENCIAS, SOLICITUDES Y DENUNCIAS EFECTUADAS POR LOS VECINOS MEDIANTE EL "SISTEMA DE ATENCIÓN AL VECINO" DURANTE EL AÑO 2016 Y 2017	DESCRIPCION DE LA LABOR	TEXTO	60	INCORPORAR EN PLANO DIGITAL, LOS PLANOS DE FUNCIONES Y SUB DIVISIONES INCORPORANDO LOS NÚMEROS CORRELATIVOS DE ESTOS, DE ESTA MANERA SE LOGRARÁ AGILIZAR LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/01/2014	DESCRIPCIÓN DE LA FUNCIÓN	TEXTO	310	AUXILIAR	REGION	TEXTO	1	RM	REGION	TEXTO	1	RM
FECHA DE TERMINO DD/MM/AA	FECHA		30/01/2014	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	45	EDUCACION MEDIA (INCOMPLETA)	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION			REGIÓN	TEXTO	1	RM	HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		2.681.000	HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		1.593.000
				UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESO	PAGO MENSUAL	MONEDA		2.412.900	PAGO MENSUAL	MONEDA		1.433.700
				HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		300.000	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		01/01/2017	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA		01/01/2018
				PAGO MENSUAL	TEXTO	1	SI	FECHA TERMINO CONTRATO	FECHA		31/03/2017	FECHA TERMINO CONTRATO	FECHA		31/12/2018
				FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		02/05/2017	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES	OBSERVACIONES	TEXTO	1	SIN OBSERVACIONES
				FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA		31/12/2017	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI	DECLARACION DE PATRIMONIO E INTERESES	TEXTO	1	SI
				PROGRAMAS	TEXTO	85	(622) MEJORAMIENTO Y	VIATICOS	MONEDA		101,307	VIATICOS	SIN INFORMACION		

			MANTENIMIE NTO DE LAS AREAS VERDES COMUNALES DURANTE 6 MESES								
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Descripción de Variables de Planillas de Personal y Remuneraciones del sistema de Transparencia Pública. Sectores Salud y Educación. Municipalidades de La Pintana y de Las Condes. Enero 2014 y Enero 2018

COMUNA:	LA PINTANA							COMUNA:	LAS CONDES							
ORGANISMO:	MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA							ORGANISMO:	CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SALUD DE LAS CONDES							
SECTOR:	EDUCACION							SECTOR:	EDUCACION Y SALUD							
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA								VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA Y CONTRATA								
2014				2018				2014				2018				
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	
APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA	AÑO	NUMERO	1	2018	C.COSTO	TEXTO	26	330	C.COSTO	TEXTO	30	379	
APELLIDO MATERNO	TEXTO		AVENDAÑO	MES	TEXTO	1	ENERO	C° O ESTATUTO	TEXTO	3	ESTATUTO SALUD	AFEC.	TEXTO	2	S	
NOMBRES	TEXTO		JESSICA JIMENA	ESTAMENTO	TEXTO	1	SIN ESTAMENTO	NOMBRE	TEXTO		ABARCA MATURANA ARMANDO IVAN	CATEGORIA	TEXTO	6	A	
GRADO EUS (SI CORRESPONDE)	TEXTO	1	NO CORRESPONDE	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	PLANTA	CARGO	TEXTO	125	TECNICO DE ENFERMERIA	NIVEL	TEXTO	14	15	
CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	18	DOCENTE	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA	TOTAL	NUMERO	40	44	NOMBRE	TEXTO		ABUD IBARRA CRISTINA KARIME	
CARGO	TEXTO	18	DOCENTE	APELLIDO MATERNO	TEXTO		AVENDAÑO	TIPO CONTRATO	TEXTO	3	PLAZO FIJO	CARGO	TEXTO	133	MEDICO	
REGIÓN	TEXTO	1	RM	NOMBRES	TEXTO		JESSICA JIMENA	FECHA INGRESO	FECHA		01/01/2007	TIPO CONTRATO	TEXTO	2	PLAZO FIJO	
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	23	PROFESIONAL	FECHA TERMINO	FECHA / TEXTO		31/12/2014 / INDEFINIDO	TIPO CONTRATO	TEXTO	2	CONTRATA	
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		19/03/1990	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	28	DOCENTE	T. HABERES	MONEDA		795.941	FECHA INGRESO	FECHA		29/08/2016	
FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	TEXTO	1	FECHA INDEFINIDA	REGIÓN	TEXTO	1	REGION METROPOLITANA	LIQUIDO NETO	MONEDA		784.880	FECHA TERMINO	FECHA		31/03/2018	
SUELDO BASE RBMN	MONEDA		518.752	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	2	(69)(1004)	C.COSTO	TEXTO	26	330	T. HABERES	MONEDA		1.179.025	

ASIG.EXPERIENCIA(BIENIOS)	TEXTO		380.557	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	CATEGORIA	TEXTO	6	C	LIQUIDO NETO	MONEDA		526.159
ASIG.RESPONSABILIDAD	MONEDA		0	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	MONEDA		1458805	NIVEL	TEXTO	14	13	HORAS EXTRAS	TEXTO		
ASIG.PERFECCIONAMIENTO	MONEDA		103.646	REMUNERACIÓN LÍQUIDA MENSUAL	MONEDA		962187	CONCATENAR	TEXTO	64	CATEGORÍA C NIVEL 13 LEY N°19,378	GRADO	TEXTO	76	A15
ASIG.DES.DIFICIL	MONEDA		108.938	HORAS EXTRAS	TEXTO	1	NO					CC	TEXTO	30	379
REM.ADICIONAL	MONEDA		16.447	N° HORAS DIURNAS	NUMERO		0					NNN	TEXTO	2	CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO FIJO
BRP TITULO	MONEDA		58.055	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA							JORNADA	NUMERO	38	22
BRP MENCION	MONEDA		19.353	N° HORAS NOCTURNAS	NUMERO		0					GRADO	TEXTO	177	A15 / 22 HRS.
BONO IMP.LEY 19200	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		0					JORNADA	NUMERO	55	CESFAM ARIZTIA
BONO EXCELENCIA	MONEDA		0	N° HORAS FESTIVAS	NUMERO		0					CARGO	TEXTO	460	MEDICO CESFAM ARIZTIA
REFORZAMIENTO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	MONEDA		0	<ul style="list-style-type: none"> En la Corporación de Las Condes no existen personas contratadas bajo la modalidad contractual de Código del Trabajo y de Honorarios para ninguno de los periodos estudiados. Además, los datos entregados por el Sistema de Transparencia no aparecen desagregados por sector, es decir, fueron enviados mezclando al personal de contrata y planta de salud y educación. Es posible hacer esa distinción utilizando las últimas variables en el listado denominadas Jornada (pero que reflejan el programa o departamento para el cual trabaja la persona) y Cargo (puesto de trabajo que tiene asignado). 							
BONO LEY 19410	MONEDA		60.293	FECHA INICIO	FECHA		19/03/1990								
UMP COMP	MONEDA		0	FECHA TÉRMINO	FECHA/TEXTO		INDEFINIDO								
UMP SUPLE	MONEDA		0	OBSERVACIONES	SIN INFORMACION										
HRS EXTRAS 50%	MONEDA		0												
ASIG. EXC. PEDAGOGICA	MONEDA		0												
RETRO SUELDO	MONEDA		0												
D.L. 3551 ART. 40	MONEDA		0												

BONO DE VACACIONES	MONEDA		45.000				
ASIGNACION ESPECIAL	MONEDA		0				
TOTAL REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		1.311.041				
OBSERVACIONES	SIN INFORMACIÓN						
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA (FINANCIADA POR LEY SEP)							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
DOTACIÓN DE PLANTA REMUNERACIONES SECTOR EDUCACION (PROGRAMA SEP) NO EXISTEN HORAS DOCENTES PLANTA							
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CONTRATA							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA	AÑO	NUMERO	1	2018
APELLIDO MATERNO	TEXTO		VILLAGRA	MES	TEXTO	1	ENERO
NOMBRES	TEXTO		CAROLINA ANDREA	ESTAMENTO	TEXTO	1	SIN ESTAMENTO
GRADO EUS (SI CORRESPONDE)	TEXTO	1	NO CORRESPONDE	TIPO PERSONAL	TEXTO	2	SUPLENCIA
CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	30	PROF. DIFERENCIAL	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABURTO
CARGO	TEXTO	30	PROF. DIFERENCIAL	APELLIDO MATERNO	TEXTO		ABURTO
REGIÓN	TEXTO	1	RM	NOMBRES	TEXTO		GLORIA ELIZABETH
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	5	PROFESIONAL
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/07/2009	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	32	PROF. DIFERENCIAL

FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA		28/02/2014	REGIÓN	TEXTO	1	REGION METROPOLITANA
SUELDO BASE RBMN	MONEDA		510.268	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	3	(1004)
ASIG.EXPERIENCIA(BIENIOS)	MONEDA		68.478	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
ASIG.RESPONSABILIDAD	MONEDA		0	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	MONEDA		1035592
ASIG.PERFECCIONAMIENTO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN LÍQUIDA MENSUAL	MONEDA		854082
ASIG.DES.DIFICIL	MONEDA		71.438	HORAS EXTRAS	TEXTO		NO
BRP TITULO	MONEDA		58.055	N° HORAS DIURNAS	NUMERO		0
BRP MENCION	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		
BONO EXCELENCIA	MONEDA		250.473	N° HORAS NOCTURNAS	NUMERO		0
REFORZAMIENTO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		0
BONO LEY 19410	MONEDA		60.293	N° HORAS FESTIVAS	NUMERO		0
UMP SUPLE	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	MONEDA		0
HORAS EXTRAS (\$)	MONEDA		0	FECHA INICIO	FECHA		10/03/2014
ASIG. EXC. PEDAGOGICA	MONEDA		0	FECHA TÉRMINO	FECHA		28/02/2018
RETRO SUELDO	MONEDA		0	OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		
BONO DE VACACIONES	MONEDA		67.000				
MOVIL/COL (C.T.)	MONEDA		0				
SUELDO BASE SEP (\$)	MONEDA		0				
RETRO BONIF. RECON. PROF.	MONEDA		0				
ASIG. VARIAB. DESMP. INDIV.	MONEDA		0				
BONO DESEMP. LABORAL	MONEDA		0				
TOTAL REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		1.086.005				

OBSERVACIONES	SIN INFORMACIÓN							
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CONTRATA (FINANCIADA POR LEY SEP)								
2014				2018				
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	
APELLIDO PATERNO	TEXTO	TEXT O	ADRIAN					
APELLIDO MATERNO	TEXTO	TEXT O	CASANOVA					
NOMBRES	TEXTO	TEXT O	PATRICIA DE LAS MERCEDES					
GRADO EUS (SI CORRESPONDE)	TEXTO	TEXT O	NO CORRESPONDE					
CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	10	PROF. EDUC. GRAL. BASICA					
CARGO	TEXTO	10	PROF. EDUC. GRAL. BASICA					
REGIÓN	TEXTO	1	RM					
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS					
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA	FEC HA	01/01/2014					
FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA	FEC HA	31/01/2014					
SUELDO BASE RBMN	MONEDA		115.970					
ASIG.EXPERIENCIA(BIENIOS)	MONEDA		15.563					
ASIG.PERFECCIONAMIENTO	MONEDA		0					
ASIG.DES.DIFICIL	MONEDA		23.194					
BRP MENCION	MONEDA		0					
BRP TITULO	MONEDA		0					
BONO EXCELENCIA	MONEDA		0					
REFORZAMIENTO	MONEDA		0					
BONO LEY 19410	MONEDA		13.703					
RETRO SUELDO	MONEDA		0					
RETRO BONIF. RECON. PROF.	MONEDA		0					

BONO DE VACACIONES	MONEDA		0				
REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		168.430				
OBSERVACIONES	SIN INFORMACIÓN						
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CODIGO DEL TRABAJO							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA	AÑO	NUMERO	1	2018
APELLIDO MATERNO	TEXTO		CANTILLANA	MES	TEXTO	1	ENERO
NOMBRES	TEXTO		MAURICIO FABIAN	ESTAMENTO	TEXTO	1	SIN ESTAMENTO
GRADO EUS (SI CORRESPONDE)	TEXTO	1	NO CORRESPONDE	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	CODIGO DEL TRABAJO
CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	37	PSICOLOGO	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABURTO
CARGO	TEXTO	37	PSICOLOGO	APELLIDO MATERNO	TEXTO		ALARCON
REGIÓN	TEXTO	1	RM	NOMBRES	TEXTO		NATALIA MARGARITA
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS	JORNADA	NUMERO	16	44
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		06/05/2013	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	23	PROFESIONAL
FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA / TEXTO		28/02/2014 / FECHA INDEFINIDA	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	13	SECRETARIA (O)
SUELDO BASE RBMN	MONEDA		701.322	REGIÓN	TEXTO	1	REGION METROPOLITANA
BONO LEY 19464	MONEDA		37.429	ASIGNACIONES ESPECIALES	SIN INFORMACIÓN		
BONO IMP.LEY 19200	MONEDA		0	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
HRS EXTRAS	MONEDA		0	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	MONEDA		696455

RETRO SUELDO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN LÍQUIDA MENSUAL	MONEDA		579930
OTRAS ASIGNACIONES	MONEDA		0	HORAS EXTRAS	TEXTO	2	NO
BONO DE VACACIONES	MONEDA		67.000	N° HORAS DIURNAS	NUMERO		0
ASIG. EXCEL. ASIST. EDUC	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		
MOVIL/COL (C.T.)	MONEDA		14.359	N° HORAS NOCTURNAS	NUMERO	32	29
BONO DESEMP. LABORAL	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		89036
BIENIOS NO DOC.	MONEDA		0	N° HORAS FESTIVAS	SIN INFORMACION		
ASIG.PER CAJA	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	SIN INFORMACION		
TOTAL REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		820.110	FECHA INICIO	FECHA		02/06/2008
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION			FECHA TÉRMINO	FECHA/TEXTO		INDEFINIDO
				OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CODIGO DEL TRABAJO (FINANCIADA POR LEY SEP)							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
APELLIDO PATERNO	TEXTO		ALARCON				
APELLIDO MATERNO	TEXTO		RAMOS				
NOMBRES	TEXTO		DAYANE ANNETTE				
GRADO EUS (SI CORRESPONDE)	TEXTO	1	NO CORRESPONDE				
CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	32	AYUDANTE SALA CRA				
CARGO	TEXTO	32	AYUDANTE SALA CRA				
REGIÓN	TEXTO	1	RM				

UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS				
FECHA DE INICIO DD/MM/AA	FECHA		01/01/2014				
FECHA DE TÉRMINO DD/MM/AA	FECHA		31/01/2014				
SUELDO BASE RBMN	MONEDA		187.850				
BONO LEY 19464	MONEDA		37.429				
HRS EXTRAS	MONEDA		0				
AGUINALDO	MONEDA		0				
MOVIL/COL (C.T.)	MONEDA		14.359				
ASIG. EXCEL. ASIST. EDUC.	MONEDA		0				
BONO DE VACACIONES	MONEDA		67.000				
BONO DESEMP. LABORAL	MONEDA		0				
REMUNERACIÓN BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA		306.638				
OBSERVACIONES	SIN INFORMACIÓN						
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: HONORARIOS							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
NO HUBO PERSONAS CONTRATADAS A HONORARIOS				AÑO	NUMERO	1	2018
				MES	TEXTO	1	ENERO
				APELLIDO PATERNO	TEXTO		ARANCIBIA
				APELLIDO MATERNO	TEXTO		BRAVO
				NOMBRES	TEXTO		FRANCISCO JAVIER
				GRADO EUS	TEXTO	1	NO CORRESPONDE
				DESCRIPCION DE LA FUNCION	TEXTO	6	PROFESIONAL
				CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	11	AUDITOR

				REGION	TEXTO	1	METROPOLITANA
				UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
				HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		1500000
				REMUNERACION LIQUIDA MENSUALIZADA	MONEDA		1350000
				PAGO MENSUAL	TEXTO	1	SI
				FECHA INICIO	FECHA		11/10/2017
				FECHA TERMINO	FECHA		11/10/2018
				OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: HONORARIOS (FINANCIADA POR LEY SEP)							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	Nº	EJEMPLO
HONORARIOS SECTOR EDUCACION (PROGRAMA SEP) NO EXISTEN HONORARIOS							

COMUNA:			LA PINTANA				
ORGANISMO:			MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA				
SECTOR:			SALUD				
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: PLANTA							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO
Estamento	TEXTO	6	D	AÑO	NUMERO	1	2018
Apellido Paterno	TEXTO		ACUÑA	MES	TEXTO	1	Enero
Apellido Materno	TEXTO		NAVARRO	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	PLANTA
Nombres	TEXTO		JIMENA DEL CARMEN	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA
Grado EUS	NUMERO	15	6	APELLIDO MATERNO	TEXTO		RAMIREZ
Calificación profesional o formación	TEXTO	16	AUXILIAR PARAMEDICO	NOMBRES	TEXTO		SUSANA XIMENA
CARGO	TEXTO	16	AUXILIAR PARAMEDICO	GRADO EUS	TEXTO	1	NO CORRESPONDE
Región	TEXTO	1	RM	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	5	TEC. NIVEL MEDIO
Asignaciones especiales	TEXTO	1	NO	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	55	AUX. PARAM. DE FARMACIA
Unidad monetaria	TEXTO	1	\$ PESO	REGIÓN	TEXTO	1	REGION METROPOLITANA
Horas Extraordinarias	TEXTO	1	NO	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	8	(140)(141)
FECHA INGRESO	FECHA		10/03/1988	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
FECHA TERMINO	TEXTO	1	Fecha indefinida	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	MONEDA		860951
TIPO CONTRATO	TEXTO	1	INDEFINIDO	REMUNERACIÓN LÍQUIDA MENSUAL	MONEDA		743806
JORNADA	NUMERO	6	44	HORAS EXTRAS	TEXTO	1	NO

SUELDO BASE	MONEDA		242.159	N° HORAS DIURNAS	NUMERO	1	0
ATENCION PRIMARIA	MONEDA		242.159	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		
POST TITULO	MONEDA		7.931	N° HORAS NOCTURNAS	NUMERO		0
A.M.I.G.E. 15%	MONEDA		72.648	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		0
A.M.MED-ESPECIALISTA	MONEDA		0	N° HORAS FESTIVAS	NUMERO		0
AP. CONC. MUN. 15%	MONEDA		72.648	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	MONEDA		0
AP. ESTATAL DES.DIF. 5%	MONEDA		0	FECHA INICIO	FECHA		14/07/2010
AP.CONC. MUN.10%	MONEDA		0	FECHA TÉRMINO	FECHA/ TEXTO		31/12/2018/ INDEFINIDO
ASIG. ENC. PROGRAMA PNAC	MONEDA		0	OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		
ASIG. M. RESP. DIRECT.	MONEDA		0				
ASIG. M. RESP. DIRECT. (GRADO 6)	MONEDA		0				
ASIG. MUN. AMBULANC.	MONEDA		0				
ASIG. MUN. ENC. CALIDAD	MONEDA		0				
ASIG. MUN. ENC. PROMOCION	MONEDA		0				
ASIG. MUN. JEFE DE EQUIPO	MONEDA		0				
ASIG. MUN. SUB-DIRECCION	MONEDA		0				
ASIG. MUNIC. APOYO CLINICO	MONEDA		0				
ASIG. MUNICIPAL	MONEDA		0				
ASIG. RESP. COOR. COMUNAL	MONEDA		0				
ASIG. RESP. JEFE DE PROG.	MONEDA		0				
ASIG. SOME	MONEDA		0				
BONO CAT. F	MONEDA		0				
BONO DE VACACIONES	MONEDA		67.000				
EXT HORARIA NOCT	MONEDA		0				
EXTENSION HORARIA DIURNA	MONEDA		0				
EXT. HORARIA (\$)	MONEDA		0				
MOV/COLACION ESPECIAL	MONEDA		0				
MOVILIZACION COLACION	MONEDA		16.627				
PLANILLA SUPLEMENTARIA	MONEDA		0				
RESPONSABILIDAD	MONEDA		0				
RETRO ASIG. MUNICIPAL	MONEDA		0				
RETRO LEY 19813	MONEDA		0				
RETRO SUELDO	MONEDA		0				
SUELDO NO IMPONIBLE	MONEDA		0				
A.E.I.P.	MONEDA		0				
ASIGNACION PERDIDA CAJA	MONEDA		0				
Total Remuneracion Bruta Mensualizada	MONEDA		721.172				
Observaciones	SIN INFORMACION						
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CONTRATA							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO
Estamento	TEXTO	6	D	AÑO	NUMERO	1	2018
Apellido Paterno	TEXTO		ABARCA	MES	TEXTO	1	Enero
Apellido Materno	TEXTO		RAMIREZ	TIPO PERSONAL	TEXTO	1	CONTRATA
Nombres	TEXTO		SUSANA XIMENA	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ACUÑA
Grado EUS	NUMERO	11	12	APELLIDO MATERNO	TEXTO		RAMIREZ
Calificación profesional o formación	TEXTO	13	AUXILIAR PARAMEDICO	NOMBRES	TEXTO		JAVIERA ANDREA

CARGO	TEXTO	13	AUXILIAR PARAMEDICO	GRADO EUS	TEXTO	1	NO CORRESPONDE
Región	TEXTO	1	RM	CALIFICACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN	TEXTO	4	TECNICOS
Asignaciones especiales	TEXTO	1	NO	CARGO O FUNCIÓN	TEXTO	5	SECRETARIA EJECUTIVA DE BIENESTAR
Unidad monetaria	TEXTO	1	\$ PESO	REGIÓN	TEXTO	1	REGION METROPOLITANA
Horas Extraordinarias	TEXTO	1	NO	ASIGNACIONES ESPECIALES	TEXTO	4	(140)(141)
FECHA INGRESO	FECHA		14/07/2010	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
FECHA TERMINO	FECHA		31/12/2014	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL	MONEDA		1345016
TIPO CONTRATO	TEXTO	2	PLAZO FIJO	REMUNERACIÓN LÍQUIDA MENSUAL	MONEDA		1107673
JORNADA	NUMERO	5	44	HORAS EXTRAS	TEXTO	1	NO
SUELDO BASE	MONEDA		179.226	N° HORAS DIURNAS	NUMERO		0
ATENCION PRIMARIA	MONEDA		179.226	REMUNERACIÓN HORAS DIURNAS	MONEDA		
RESPONSABILIDAD	MONEDA		0	N° HORAS NOCTURNAS	NUMERO		0
RESPONS JEFATURA	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS NOCTURNAS	MONEDA		
DESEMP.DIFICIL	MONEDA		0	N° HORAS FESTIVAS	NUMERO		
POST TITULO	MONEDA		0	REMUNERACIÓN HORAS FESTIVAS	MONEDA		
MUNICIPAL	MONEDA		0	FECHA INICIO	FECHA		01/06/2014
ZONA	MONEDA		0	FECHA TÉRMINO	FECHA		31/12/2018
HRS EXTRAS 25%	MONEDA		0	OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		
HRS EXTRAS 50%	MONEDA		0				
A.M.I.G.E. 15%	MONEDA		53.768				
A.M.MED-ESPECIALISTA	MONEDA		0				
AP. CONC. MUN. 15%	MONEDA		53.768				
AP. ESTATAL DES.DIF. 5%	MONEDA		0				
AP.CONC. MUN.10%	MONEDA		0				
ASIG. ENC. PROGRAMA PNAC	MONEDA		0				
ASIG. M. RESP. DIRECT.	MONEDA		0				
ASIG. M. RESP. DIRECT. (GRADO 6)	MONEDA		0				
ASIG. MUN. AMBULANC.	MONEDA		0				
ASIG. MUN. ENC. CALIDAD	MONEDA		0				
ASIG. MUN. ENC. PROMOCION	MONEDA		0				
ASIG. MUN. JEFE DE EQUIPO	MONEDA		0				
ASIG. MUN. SALUD MENTAL	MONEDA		0				
ASIG. MUN. SUB-DIRECCION	MONEDA		0				
ASIG. MUNIC. APOYO CLINICO	MONEDA		0				
ASIG. MUNICIPAL	MONEDA		0				
ASIG. RESP. COOR. COMUNAL	MONEDA		0				
ASIG. RESP. JEFE DE PROG.	MONEDA		0				
BASE TRIB. MUNICIP.	MONEDA		0				
BONO CAT. F	MONEDA		0				
BONO DE VACACIONES	MONEDA		67.000				
EXT HORARIA NOCT	MONEDA		0				
EXTENSION HORARIA DIURNA	MONEDA		0				
EXT. HORARIA (\$)	MONEDA		0				
MOVILIZACION COLACION	MONEDA		16.627				
PLANILLA SUPLEMENTARIA	MONEDA		0				
RESPONSABILIDAD	MONEDA		0				
RETRO SUELDO	MONEDA		0				

TOTAL REMUNERACION BRUTA MENSUALIZADA	MONEDA			549.615			
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION						
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: CODIGO DEL TRABAJO							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO
No existen contrataciones sujetas al Código del Trabajo				No existen contrataciones sujetas al Código del Trabajo			
VARIABLES DE LA CATEGORIA CONTRACTUAL: HONORARIOS							
2014				2018			
NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO	NOMBRE	TIPO	CANTIDAD	EJEMPLO
Apellido Paterno	TEXTO		ACUÑA	AÑO	NUMERO	1	2017
Apellido Materno	TEXTO		NAVARRO	MES	TEXTO	1	DICIEMBRE
Nombres	TEXTO		JIMENA DEL CARMEN	APELLIDO PATERNO	TEXTO		ABARCA
Grado EUS	TEXTO	1	No Corresponde	APELLIDO MATERNO	TEXTO		GARRIDO
DESCRIPCION DE LA FUNCION	TEXTO	37	EXTENSION HORARIA PABLO DE ROKHA	NOMBRES	TEXTO		VALENTINA
CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	62	AUX. DENTAL	GRADO EUS	TEXTO	1	NO CORRESPONDE
REG.	TEXTO	1	RM	DESCRIPCION DE LA FUNCION	TEXTO	53	TENS ODONTOLOGIA
UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	Pesos	CALIFICACION PROFESIONAL O FORMACION	TEXTO	37	TEC. NIVEL SUP. ODONTOLOGIA
Monto Bruto	MONEDA		42.550	REGION	TEXTO	1	METROPOLITANA
Pago Mensual	MONEDA		38.295	UNIDAD MONETARIA	TEXTO	1	PESOS
Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	FECHA		01/01/2014	HONORARIO TOTAL BRUTO	MONEDA		1135200
Fecha de termino (dd/mm/aaaa)	FECHA		31/03/2014	REMUNERACION LIQUIDA MENSUALIZADA	MONEDA		1021680
OBSERVACIONES	SIN INFORMACION			PAGO MENSUAL	TEXTO	1	SI
				FECHA INICIO	FECHA		01/01/2016
				FECHA TERMINO	FECHA/TEXTO		31/12/2017/ INDEFINIDO
				OBSERVACIONES	SIN INFORMACION		

Anexo 3. Evolución de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. La Pintana. 2014 y 2018

Organismo administrador	Hombre		Mujer		Total	
2014	40.19%	1090	59.81%	1622	100.00%	2712
Municipalidad	40.19%	1090	59.81%	1622	100.00%	2712
2018	39.78%	1171	60.22%	1773	100.00%	2944
Municipalidad	39.78%	1171	60.22%	1773	100.00%	2944

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Anexo 4. Evolución de trabajadores(as) que realizan tareas municipales, según tipo de organismo administrador del personal, por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

Organismo administrador	Hombre		Mujer		Total	
2014	44.41%	878	55.59%	1099	100.00%	1977
Corporación Municipal	28.51%	321	71.49%	805	100.00%	1126
Municipalidad	65.45%	557	34.55%	294	100.00%	851
2018	44.68%	971	55.32%	1202	100.00%	2173
Corporación Municipal	30.30%	393	69.70%	904	100.00%	1297
Municipalidad	65.98%	578	34.02%	298	100.00%	876

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Anexo 5. Distribución de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. La Pintana. 2014 y 2018

Sector de servicios	Mujer		Hombre		Total	
2014	1622	59.81%	1090	40.19%	2712	100.00%
Educación	548	63.28%	318	36.72%	866	100.00%
Municipal	345	47.85%	376	52.15%	721	100.00%
Salud	729	64.80%	396	35.20%	1125	100.00%
2018	1773	60.22%	1171	39.78%	2944	100.00%
Educación	637	67.27%	310	32.73%	947	100.00%
Municipal	498	47.20%	557	52.80%	1055	100.00%
Salud	638	67.73%	304	32.27%	942	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Anexo 6. Distribución de trabajadores(as) municipales, según sector de servicios por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

Sector de servicios	Mujer		Hombre		Total	
2014	1099	55.59%	878	44.41%	1977	100.00%
Educación	469	70.53%	196	29.47%	665	100.00%
Municipal	305	34.70%	574	65.30%	879	100.00%
Salud	325	75.06%	108	24.94%	433	100.00%

2018	1202	55.32%	971	44.68%	2173	100.00%
Educación	554	70.04%	237	29.96%	791	100.00%
Municipal	311	34.18%	599	65.82%	910	100.00%
Salud	337	71.40%	135	28.60%	472	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Anexo 7. Distribución de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. La Pintana. 2014 y 2018

Categoría Contractual	Hombre	Mujer	Total
2014			
Planta			
N° Trabajadores(as)	296	543	839
% C. Contractual	27.2%	33.5%	30.9%
% Sexo	35.3%	64.7%	100.0%
% ACUM C. Contractual	27.2%	33.5%	30.9%
Contrata			
N° Trabajadores(as)	250	327	577
% C. Contractual	22.9%	20.2%	21.3%
% Sexo	43.3%	56.7%	100.0%
% ACUM C. Contractual	50.1%	53.6%	52.2%
Código del Trabajo			
N° Trabajadores(as)	171	246	417
% C. Contractual	15.7%	15.2%	15.4%
% Sexo	41.0%	59.0%	100.0%
% ACUM C. Contractual	65.8%	68.8%	67.6%
Honorario			
N° Trabajadores(as)	373	506	879
% C. Contractual	34.2%	31.2%	32.4%
% Sexo	42.4%	57.6%	100.0%
% ACUM C. Contractual	100.0%	100.0%	100.0%
N° Trabajadores(as) 2014	1090	1622	2712
% C. Contractual 2014	48.2%	47.8%	47.9%
% Sexo 2014	40.2%	59.8%	100.0%

2018

Planta			
N° Trabajadores(as)	356	583	939
% C. Contractual	30.4%	32.9%	31.9%
% Sexo	37.9%	62.1%	100.0%
% ACUM C. Contractual	30.4%	32.9%	31.9%
Contrata			
N° Trabajadores(as)	140	210	350
% C. Contractual	12.0%	11.8%	11.9%
% Sexo	40.0%	60.0%	100.0%

% ACUM C. Contractual	42.4%	44.7%	43.8%
Código del Trabajo			
N° Trabajadores(as)	188	378	566
% C. Contractual	16.1%	21.3%	19.2%
% Sexo	33.2%	66.8%	100.0%
% ACUM C. Contractual	58.4%	66.0%	63.0%
Honorario			
N° Trabajadores(as)	487	602	1089
% C. Contractual	41.6%	34.0%	37.0%
% Sexo	44.7%	55.3%	100.0%
% ACUM C. Contractual	100.0%	100.0%	100.0%
N° Trabajadores(as) 2018	1171	1773	2944
% C. Contractual 2018	51.8%	52.2%	52.1%
% Sexo 2018	39.8%	60.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas de Personal y Remuneraciones del Sistema de Transparencia Pública. Chile. 2014 y 2018

Anexo 8. Distribución de trabajadores(as) municipales, según categoría contractual por sexo. Las Condes. 2014 y 2018

Categoría Contractual	Hombre	Mujer	Total
2014			
Planta			
N° Trabajadores(as)	340	397	737
% C. Contractual	38.7%	36.1%	37.3%
% Sexo	46.1%	53.9%	100.0%
% ACUM C. Contractual	38.7%	36.1%	37.3%
Contrata			
N° Trabajadores(as)	326	451	777
% C. Contractual	37.1%	41.0%	39.3%
% Sexo	42.0%	58.0%	100.0%
% ACUM C. Contractual	75.9%	77.2%	76.6%
Código del Trabajo			
N° Trabajadores(as)	181	223	404
% C. Contractual	20.6%	20.3%	20.4%
% Sexo	44.8%	55.2%	100.0%
% ACUM C. Contractual	96.5%	97.5%	97.0%
Honorario			
N° Trabajadores(as)	31	28	59
% C. Contractual	3.5%	2.5%	3.0%
% Sexo	52.5%	47.5%	100.0%
% ACUM C. Contractual	100.0%	100.0%	100.0%
N° Trabajadores(as) 2014	878	1099	1977
% C. Contractual 2014	47.5%	47.8%	47.6%
% Sexo 2014	44.4%	55.6%	100.0%

2018**Planta**

N° Trabajadores(as)	388	375	763
% C. Contractual	40.0%	31.2%	35.1%
% Sexo	50.9%	49.1%	100.0%
% ACUM C. Contractual	40.0%	31.2%	35.1%

Contrata

N° Trabajadores(as)	246	198	444
% C. Contractual	25.3%	16.5%	20.4%
% Sexo	55.4%	44.6%	100.0%
% ACUM C. Contractual	65.3%	47.7%	55.5%

Código del Trabajo

N° Trabajadores(as)	302	607	909
% C. Contractual	31.1%	50.5%	41.8%
% Sexo	33.2%	66.8%	100.0%
% ACUM C. Contractual	96.4%	98.2%	97.4%

Honorario

N° Trabajadores(as)	35	22	57
% C. Contractual	3.6%	1.8%	2.6%
% Sexo	61.4%	38.6%	100.0%
% ACUM C. Contractual	100.0%	100.0%	100.0%

N° Trabajadores(as) 2018	971	1202	2173
% C. Contractual 2018	52.5%	52.2%	52.4%
% Sexo 2018	44.7%	55.3%	100.0%

